

**Kontribusi Pengetahuan Manajemen Pembelajaran
Dan Penerapan Misi Madrasah Terhadap Kinerja
Guru Mts Darul Ilmi Batang Kuis
Kabupaten Deli Serdang**

Oleh:

**Heri Azmi
NIM 06 PEDI 976**

**Program Studi
PENDIDIKAN ISLAM**



**PROGRAM PASCASARJANA
IAIN SUMATERA UTARA
MEDAN
2010**

PERSETUJUAN

Tesis berjudul:

**KONTRIBUSI PENGETAHUAN MANAJEMEN PEMBELAJARAN DAN
PENERAPAN MISI MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU
MTs DARUL ILMU BATANG KUIS KABUPATEN DELI SERDANG**

Oleh:

Heri Azmi
Nim. 06 PEDI 976

Dapat disetujui dan disahkan sebagai persyaratan untuk memperoleh
gelar Master of Arts (MA) pada Program Studi Pendidikan Islam
Program Pascasarjana IAIN Sumatera Utara - Medan

Medan, Juli 2010

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Hasan Asari, MA
NIP.196411021990031007

Dr. Al Rasyidin, M.Ag
NIP.196701201994031001

PENGESAHAN

Tesis berjudul “**KONTRIBUSI PENGETAHUAN MANAJEMEN PEMBELAJARAN DAN PENERAPAN MISI MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU MTs DARUL ILMI BATANG KUIS KABUPATEN DELI SERDANG**”an. Heri Azmi, NIM 06 PEDI 976 Program Studi Pendidikan Islam telah di munaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Program Pascasarjana IAIN-SU Medan pada tanggal 26 Agustus 2010 .

Tesis ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Master of Arts (MA) pada Program Pendidikan Islam.

Medan, Agustus 2010
Panitia Sidang Munaqasyah Tesis
Program Pascasarjana IAIN-SU Medan

Ketua,

Sekretaris,

(Prof. Dr. Abdul Mukti, MA)
NIP.195910011986031002

(Prof. Dr. Katimin, M.Ag)
NIP.196507051993031003

Anggota

1. (Prof. Dr. Hasan Asari, MA)
NIP.196411021990031007

2. (Dr. Al Rasyidin, M.Ag)
NIP.196701201994031001

3. (Prof. Dr. Abdul Mukti, MA)
NIP. 195910011986031002

4. (Prof. Dr. Katimin, M.Ag)
NIP.196507051993031003

Mengetahui
Direktur PPS IAIN-SU

Prof. Dr. Nawir Yuslem, MA
NIP.19580815 1985031007

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Heri Azmi
N i m. : 06 PEDI 976
Tempat/Tgl.Lahir : B.Kuis, 24 Nopember1975
Pekerjaan : Mahasiswa Prog. Pascasarjana IAIN-SU Medan
Alamat : Jl. Pancasila Dusun III No. 230 Batang Kuis
Kode Pos : 20372

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “**KONTRIBUSI PENGETAHUAN MANAJEMEN PEMBELAJARAN DAN PENERAPAN MISI MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU MTs DARUL ILMI KABUPATEN DELI SERDANG**” benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya

Medan, Juli 2010
Yang membuat pernyataan

Heri Azmi

ABSTRAKSI

Nama: Heri Azmi

NIM: 06 PEDI 976

Judul Tesis: Kontribusi Pengetahuan Manajemen Pembelajaran Dan Penerapan Misi Madrasah Terhadap Kinerja Guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang.

Manajemen pembelajaran dan penerapan misi madrasah sangat mempengaruhi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mendeskripsikan: (1) kontribusi pengetahuan manajemen pembelajaran terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis, (2) kontribusi penerapan misi madrasah terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis, dan (3) kontribusi pengetahuan manajemen pembelajaran dan penerapan misi madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar pada tahun ajaran 2009-2010 di MTs Darul Ilmi Batang Kuis yang berjumlah 31 orang. Sampel penelitian ini di tetapkan sejumlah 31 orang atau dikenal dengan istilah penelitian populasi. Instrumen yang di gunakan untuk mengumpulkan data ialah tes dan angket (kuesioner) model Skala Likert. Sebelum digunakan untuk mengambil data terlebih dahulu instrumen penelitian dilakukan uji coba untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel. Teknik analisis data yang di gunakan adalah teknik analisis korelasi dan regresi yang dilakukan dengan bantuan Program SPSS versi 11,0. Seluruh pengujian menggunakan taraf signifikansi 95%.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) terdapat kontribusi pengetahuan manajemen pembelajaran terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis. Hasil kajian empirik menunjukkan bahwa variabel pengetahuan manajemen pembelajaran menunjukkan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 12,4% dengan model persamaan regresi yang terbentuk $\hat{Y} = 50,294 + 1,151X$. Walaupun kontribusi pengetahuan manajemen pembelajaran terhadap kinerja guru berada pada katagori rendah, namun setelah dilakukan pengujian signifikansi dan keberartian maka pengetahuan manajemen pembelajaran signifikan dan berarti terhadap kinerja guru, (2) terdapat kontribusi penerapan misi madrasah terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis. Hasil kajian empirik menunjukkan bahwa variabel penerapan misi madrasah menunjukkan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 23,96% dengan model persamaan regresi yang terbentuk $\hat{Y} = 26,023 + 0,571X_2$. Walaupun kontribusi penerapan misi madrasah terhadap kinerja guru pada kategori sedang, namun setelah dilakukan pengujian signifikansi dan keberartian maka variabel penerapan misi madrasah signifikan dan berarti terhadap kinerja guru, dan (3) terdapat kontribusi pengetahuan manajemen pembelajaran dan penerapan misi madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis. Hasil kajian empirik menunjukkan bahwa variabel pengetahuan manajemen pembelajaran dan variabel penerapan misi madrasah menunjukkan F hitung sebesar 7,376 dengan $\text{sig } 0,003 < \alpha 0,05$ dengan model persamaan regresi yang terbentuk yakni $\hat{Y} = 24,992 + 0,362 X_1 + 0,514 X_2$.

KATA PENGANTAR



Segala Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah *Subhanahu wa ta'ala*, Maha satu yang benar, yang Maha mengetahui, sumber dari segala ilmu pengetahuan dan memiliki jangkauan ilmu yang tak terbatas. Berkat rahmat dan 'inayah Nyalah penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Salawat serta salam bagi junjungan keharibaan Rasulullah *Shallallahu 'alaihi wa sallam* pembawa petunjuk kebenaran bagi umat manusia yang telah menyampaikan risalah rahmat kepada seluruh alam.

Tesis ini menjelaskan tentang “Kontribusi Pengetahuan Manajemen Pembelajaran Dan Penerapan Misi Madrasah Terhadap Kinerja Guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang”. Sebagai karangan ilmiah berupaya untuk mengetahui dan mendeskripsikan: (1) kontribusi pengetahuan manajemen pembelajaran terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis, (2) kontribusi penerapan misi madrasah terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis dan (3) kontribusi pengetahuan manajemen pembelajaran dan penerapan misi madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis. Tesis ini juga untuk memenuhi salah satu syarat dari Tri Dharma Perguruan Tinggi dalam bidang penelitian untuk memperoleh gelar Master of Arts (MA) pada program Pascasarjana IAIN Sumatera Utara.

Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih yang terhormat kepada Bapak Prof. Dr. Hasan Asari, MA dan Bapak Dr. Al Rasyidin, M.Ag. selaku pembimbing tesis ini. Kiranya Allah *Subhanau wa ta'ala* berkenan membalas kemurahan hati keduanya yang telah meluangkan waktu bagi penulis untuk dapat berkonsultasi baik secara tatap muka maupun melalui telepon.

Terima kasih pula kepada Panitia Sidang *Munaqasah* Tesis Program Pascasarjana IAIN-SU Medan yang telah melakukan pengujian sehingga karangan ilmiah ini lebih terarah dan baik.

Dalam Kesempatan ini ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. Nur. A. Fadhil Lubis, MA selaku Rektor IAIN SU, Bapak Prof. Dr. H. Nawir Yuslem, MA selaku Direktur Program Pascasarjana, seluruh pembantu Rektor, seluruh Asisten Direktur Program, seluruh Dosen, dan seluruh civitas

Akademika Program Pascasarjana IAIN SU yang telah memberikan inspirasi dan memperlancar studi penulis. Demikian pula kepada para pimpinan dan karyawan pengurus perpustakaan IAIN Medan yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas perpustakaan dengan pelayanan yang baik, juga para seluruh rekan mahasiswa dan civitas Akademika yang turut membantu dalam menyelesaikan tesis ini. Penghargaan dan terima kasih penulis sampaikan pula kepada kepala madrasah dan seluruh guru serta pegawai MTs Darul Ilmi Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang.

Penghargaan dan terima kasih yang terkasih penulis sampaikan kepada Ayah dan Mamak tercinta (OK. Chairuddin dan Ratna Sari Amd.) yang telah mengasuh, mendidik serta menanamkan semangat pada penulis dalam mencapai cita-cita sejak memasuki dunia pendidikan, Ayah dan Ibu Mertua (Wan Syahfinal Zulfikar Baros dan Halimatussa'diah) Istri tercinta (Wan Ima Zulfida Baros MA) yang memberikan motivasi, ananda tercinta (OK. Imam Syafiq Mutawally dan Incik Amirah Zuhрати Haya) Atok tercinta (Alm.OK. Koher dan Alm. Incik Nikmah) – (Alm. Ahmad Sinjang dan Sopiah) adik-adik/adik Ipar tercinta, dan seluruh keluarga yang tidak bisa penuliskan sebutkan satu persatu, betapa bahagia penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa tulisan ini belum sempurna, dan kepada para pembaca penulis mengharapkan kritik serta harapan kiranya penelitian-penelitian yang sejenis semakin banyak dilakukan, demi pengembangan Pendidikan Islam.

Medan, Juli 2010 M
Rajab 1431 H
Penulis

HERI AZMI
NIM 06 PEDI 976

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi yang dipergunakan dalam penulisan tesis ini adalah berdasarkan SK Bersama Menteri Agama dan Menteri Kebudayaan Republik Indonesia Nomor. 158 Tahun 1987 dan No. 0543bJU/1987

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin.

NO.	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
1.	ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
2.	ب	ba	b	be
3.	ت	ta	t	te
4.	ث	sa	s	es (dengan titik di atas)
5.	ج	jim	j	je
6.	ح	ha	h	ha (dengan titik di bawah)
7.	خ	kha	kh	ka dan ha
8.	د	dal	d	de
9.	ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
10.	ر	ra	r	er
11.	ز	zai	z	zet
12.	س	sin	s	es
13.	ش	syim	sy	es dan ye
14.	ص	sad	ş	es (dengan titik di bawah)
15.	ض	dad	d	de (dengan titik di bawah)
16.	ط	ta	ţ	te (dengan titik di bawah)
17.	ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
18.	ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
19.	غ	gain	g	ge
20.	ف	fa	f	ef
21.	ق	qaf	q	qi

22.	ك	kaf	k	ka
23.	ل	lam	l	el
24.	م	mim	m	em
25.	ن	nun	n	en
26.	و	waw	w	we
27.	ه	ha	h	ha
28.	ء	hamzah	‘	apostrof
29.	ي	ya	y	ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	fathah	a	a
◌ِ	kasrah	i	I
◌ُ	dammah	u	u

b. Vokal rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan huruf	Nama
◌َ ي	fathah dan ya	ai	a dan i
◌ُ و	fathah dan waw	au	a dan u

Contoh:

ك ت ا	- kataba
ل ع ف ا	- fa'ala
ر ك ز ا	- zukira
ب ه ذ ي ا	- yazhabu
ل ئ س ا	- su'ila
ف ي ك ا	- kaifa
ل و ه ا	- haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
اَ	Fathah dan ya	ā	a dan garis di atas
إِ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
وُ	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh :

لَاقَ - qāla

رَامَ - ramā

لَاقَ - qāla

لَاقُولُ - yaqūlu

4. Ta marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

1). Ta *marbutah* hidup

Ta *marbutah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

2). Ta *marbutah* mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

3). Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h). Contoh:

لَفْطَالَا قُضُور	- raudah al-atfāl
	- raudatul atfāl
قُرُونِمَا تَنْيِدِمَا	- al-Madînah al-munawwarah
	- al-Madînatul-Munawwarah
تَحْلَط	- talhah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

رَبَّ	- rabbanā
لَزَزْ	- nazzala
رَبِّ	- al-birr
حَاجَّ	- Al-hajj
مَعْدَّ	- nu``ima

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ا, ل, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

1). Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf/ا /diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2). Kata sandang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan kata sempang. Contoh:

لجرلا	- ar-rajulu
ةديسلا	- as-sayyidatu
سمسلا	- asy-syamsu
ملقلا	- al-qalamu
عبدبلا	- al-badî'u
لجالا	- al-jalālu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif. Contoh:

نوذخات	- ta'khuzña
ءونلا	- an-nau'
عيشد	- syai'un
نا	- inna
ترما	- umirtu
لكا	- akala

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda) maupun harf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya. Contoh:

- Wa innallāha lahua khair ar-rāziqîn	ن يقزارلار يخوهل اللهان اؤ
- Wa innallāha lahua khairurrāziqîn	ن يقزارلار يخوهل اللهان اؤ
- Fa aufũ al-kaila wa al-mīzāna	ن ازيملاول يكل اوفواف
- Fa aufũl-kaila wal mīzāna	ن ازيملاول يكل اوفواف
- Ibrāhīm al-Khalīl	ل يلخلام هاربا
- Ibrāhimul-Khalīl	ل يلخلام هاربا
- Bismillāhi majrehā wa mursāhā	لهسر مو اهار جم الله مسبد
- Walillāhi ‘alan-nāsi hijju al-baiti	ت ييلا ج د س انلا ي لع اللهو
- Man istata’a ilaihi sabila	لا بسد ييلا عاطتسان م
- Waliliahi ‘alan-nasi hijjul-baiti	ت ييلا ج د س انلا ي لع اللهو
- Man istatā’a ilaihi sabīlā	يلا عاطتسان ملا بسد ه

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Contoh:

- Wa mā Muhammadun illā rasūl
- Inna awwala baitin wudi’a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan
- Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qur’anu
- Syahru Ramadān al-lazī unzila fihil Qur’anu
- Wa laqad ra’āhu bil ufuq al-mubīn
- Wa laqad ra’āhu bil-ufuqil-mubīn
- Alḥamdu lillāhi rabbil ‘ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan. Contoh:

- Naṣrun minallāhi wa fathun qarīb
- Lillāhi al-amru jami’an
- Lillāhil-amru jami’an
- Wallāhu bikulli syai’in ‘alīm

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu, peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan ilmu tajwid.

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN	i
ABSTRAKSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
TRANSLITERASI	v
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
 BAB I	
<u>PENDAHULUAN</u>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
 BAB II	
<u>TELAAH TEORITIK, KERANGKA PIKIR DAN</u>	
<u>PENGAJUAN HIPOTESIS</u>	
A. Manajemen Pembelajaran.....	11
B. Misi Madrasah.....	33
C. Kinerja Guru Madrasah.....	36
D. Penelitian Yang Relevan.....	52
E. Kerangka Pikir.....	55
F. Hipotesis Penelitian.....	58
 BAB III	
<u>METODOLOGI PENELITIAN</u>	
A.Tempat dan Waktu Penelitian.....	60
B. Metode Penelitian.....	60
C. Populasi dan Sampel.....	61
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	62
E. Instrumen Dan Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	64
F. Teknik Analisis Data.....	70
G. Hipotesis Statistik.....	72

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	73
1. Variabel Pengetahuan Manajemen Pembelajaran	73
2. Variabel Penerapan Misi Madrasah	77
3. Variabel Kinerja Guru	80
B. Uji Persyaratan Analisis.....	83
C. Pengujian Hipotesis	91
D. Pembahasan	104
E. Keterbatasan Penelitian	108

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan	111
B. Saran – saran	112

DAFTAR PUSTAKA	114
-----------------------------	------------

LAMPIRAN – LAMPIRAN

1. Instrumen Penelitian	118
2. Uji Coba Instrumen Penelitian	126
3. Master Data Penelitian	132
4. Pengolahan Data Penelitian	133

STRUKTUR ORGANISASI MTs DARUL ILMI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kecenderungan yang terjadi di Indonesia pada bidang pendidikan saat ini ternyata masih belum terlepas dari himpitan setumpuk permasalahan. Berbagai masalah itu antara lain penerapan kurikulum yang selalu berubah dan terkesan sebagai ujicoba, sarana dan prasarana yang kurang atau bahkan belum memadai, tenaga pendidik, mutu pendidikan, relevansi pendidikan dengan dunia kerja, pembiayaan pendidikan, dan setumpuk masalah-masalah lainnya.

Pendidikan merupakan suatu bidang penting dan sangat mendasar yang harus dikelola secara baik dan benar oleh pemerintah maupun masyarakat, karena proses pendidikan pada hakikatnya merupakan proses pengembangan potensi diri manusia bagi masa depan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹

Dari kutipan undang-undang tersebut diketahui bahwa pendidikan merupakan proses penciptaan sumber daya manusia. Membangun sumber daya manusia jauh lebih penting dari pembangunan fisik. Pembangunan sumber daya manusia menyangkut penciptaan kemampuan kerja dan penciptaan sikap mental yang baik dalam bekerja. Membangun mental harus menjadi prioritas dari pada membangun sarana fisik.

¹Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), h. 2.

Sebagai sebuah alat penciptaan sumber daya manusia, maka kualitas pendidikan perlu terus ditingkatkan meskipun dalam kenyataannya masih berada dalam berbagai permasalahan. Peningkatan kualitas pendidikan harus dilakukan secara bertahap, terencana dan sistematis, terarah, dan intensif, agar mampu menyiapkan sumber daya manusia Indonesia untuk dapat bersaing dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan dalam berbagai lapangan kehidupan.

Peningkatan kualitas pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal berkaitan dengan usaha-usaha peningkatan mutu yang dilakukan institusi pendidikan itu sendiri, sedangkan faktor eksternal berkaitan dengan usaha-usaha peningkatan mutu yang dilakukan pihak luar atau *stakeholder* pendidikan yang memberikan *support* (sokongan) kearah pencapaian mutu pendidikan yang lebih baik. Dari faktor internal maka, guru merupakan salah satu unsur penting yang ikut menentukan kualitas pendidikan pada umumnya dan kualitas pembelajaran pada khususnya, di samping faktor lain, seperti *input* (peserta didik) dan *process* (proses pembelajaran), kurikulum, media pembelajaran, sarana/prasarana madrasah, dan sebagainya.

Peningkatan mutu pendidikan tidak terlepas dari upaya peningkatan kinerja guru. Artinya, dalam upaya peningkatan sumber daya manusia melalui proses pendidikan dan pelatihan, maka guru mempunyai peranan untuk meraih keberhasilan mutu pendidikan. Kepentingannya tidak hanya melihat bahwa proses pembelajaran yang merupakan proses alih ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga dilihat sebagai proses pengembangan potensi peserta didik kearah yang baik dan positif.

Guru merupakan pendidik yang berinteraksi langsung dengan siswa-siswanya. Seorang guru harus mampu melihat potensi yang ada dalam diri siswa dan berusaha menggali serta mengembangkan potensi pada diri siswa melalui sebuah proses pembelajaran yang mampu merangsang pertumbuhan potensi siswa itu sendiri.

Di sisi lain, guru juga merupakan fasilitator bagi siswa. Sebagai fasilitator, maka guru harus mampu menjembatani potensi diri siswa menjadi sebuah aktualisasi diri. Artinya seorang guru harus memberikan peluang bagi siswa untuk berbuat dalam mengembangkan potensi dirinya yang positif. Upaya seperti ini hanya dapat dilakukan guru yang berkualitas dan profesional di bidangnya

Seorang guru profesional harus memiliki kemampuan sebagai tenaga pengajar serta pendidik yang ditandai dengan adanya sertifikasi pendidikan yang memadai. Dalam hal ini, E. Mulyasa mengemukakan empat (4) karakteristik guru yang dinilai kompeten secara profesional yaitu: (1) mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik, (2) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat, (3) mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan dan pembelajaran dan (4) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas.²

Di samping empat kompetensi profesional tersebut, Moh. Uzer Usman menegaskan kompetensi profesional guru adalah: (1) menguasai landasan kependidikan, (2) menguasai bahasan pengajaran, (3) menyusun program pengajaran, (4) melaksanakan

²E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 18

program pengajaran dan (5) menilai hasil dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.³

Guru merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan. Keberhasilan atau pun kegagalan proses pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan dan kinerja guru. Guru yang mempunyai kemampuan kerja tinggi dapat mengelola proses pembelajaran secara optimal sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Demikian juga sebaliknya, seorang guru yang memiliki kemampuan kerja rendah tidak akan dapat mencapai hasil pembelajaran yang maksimal.

Profesi guru merupakan sebuah profesi yang unik dan khas. Ada pendapat yang mengatakan bahwa guru bukan diciptakan tapi dilahirkan. Sebab itu, menjadi guru tidak bisa ditiru begitu saja, melainkan dibutuhkan minat dari dalam diri seseorang terhadap profesi guru. Dengan adanya minat akan timbul motivasi untuk mempelajari ilmu yang berkaitan dengan pendidikan dan keguruan, sehingga terciptalah sikap dan karakter seorang guru yang profesional dalam menjalankan fungsi dan perannya.

Menciptakan guru profesional menempati posisi penting dalam proses pendidikan saat ini. Sebab itu, peningkatan mutu pendidikan tidak terlepas dari upaya peningkatan kinerja guru sebagai ujung tombak dalam penyiapan sumber daya manusia sebagai generasi penerus bangsa. Peningkatan mutu pendidikan baru dapat dicapai jika didukung oleh peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas secara profesional. Dengan kata lain, peningkatan mutu pendidikan diawali dari peningkatan keberhasilan proses pembelajaran yang sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai tenaga pendidik dalam melaksanakan pembelajaran itu sendiri.

³Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 17.

Seorang guru profesional harus menguasai pengetahuan manajemen pembelajaran yang fungsi dasarnya antara lain ialah *planning* (perencanaan) pembelajaran, *organizing* (pengorganisasian) pembelajaran, *actuating* (pelaksanaan) pembelajaran dan *evaluating* (penilaian) pembelajaran. Artinya, seorang guru yang memiliki pengetahuan manajemen pembelajaran kiranya dapat dijadikan modal dasar dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja yang diinginkan tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Demikian juga seorang guru profesional haruslah dapat menerapkan misi madrasah yang tercermin dalam proses perencanaan dan proses pembelajaran yang ditandai dengan mengenal misi madrasah, memiliki kemauan meningkatkan kualitas dan kemampuan diri, memiliki kemauan dan kemampuan mengatasi persoalan pembelajaran, memiliki kemampuan menyusun langkah pembelajaran sesuai misi madrasah, dan memiliki kemampuan untuk menciptakan pembelajaran sesuai misi madrasah.

Meskipun demikian, sebuah harapan tidak selalu persis sama dengan kenyataan. Dalam pelaksanaannya di lapangan pendidikan, terjadi berbagai penyimpangan dan kendala-kendala yang dapat mengganggu tercapainya tujuan. Misalnya dari segi minat, terdapat indikasi bahwa sebagian orang yang memilih profesi guru didorong oleh desakan ekonomi karena dianggap memiliki peluang kerja yang agak luas, meskipun dalam kenyataannya juga tidak semudah yang diharapkan. Akibat dari hal ini, kurang muncul guru-guru yang betul-betul memiliki minat dari hati nuraninya untuk mengabdikan terhadap dunia pendidikan. Konsekuensi dari hal itu terlihat dari sikap guru tersebut setelah ia berada di lapangan pendidikan atau pembelajaran. Mereka cenderung akan melakukan tugas asal jadi atau asal melakukan tugas. Apabila timbul permasalahan lain yang

mungkin berpengaruh terhadap proses pembelajaran tidaklah terlalu menjadi perhatiannya.

Dalam kenyataannya, ternyata guru masih kurang memahami pentingnya pengetahuan manajemen pembelajaran secara menyeluruh. Hal ini dibuktikan bahwa terdapat guru yang belum menyerahkan program semester di awal semester, keterlambatan penyerahannya yaitu setelah proses pembelajaran berjalan 2 atau 3 minggu, bahkan ada yang diserahkan pada akhir semester. Padahal, sebuah rencana harus disusun sebelum kegiatan dilaksanakan, karena pada perencanaan terdapat gambaran tentang apa tujuan yang ingin dicapai dan langkah-langkah apa yang harus ditempuh untuk pencapaian tujuan tersebut.

Selain itu, fenomena lain ialah di antara guru ada yang menyusun program pembelajaran hanya untuk dikumpulkan kepada wakil bidang kurikulum, sementara proses pembelajaran tidak lagi mengacu kepada program yang telah disusun. Padahal, sebuah perencanaan yang telah disusun harus menjadi pedoman dalam pelaksanaan kegiatan, karena perencanaan merupakan peta arah yang akan dilalui untuk pencapaian tujuan. Mustahil seorang guru akan sampai kepada tujuan pembelajaran yang sempurna, sementara ia tidak berpedoman kepada peta atau perencanaan yang telah disusunnya.

Di samping faktor pengetahuan tentang manajemen pembelajaran, penerapan misi madrasah diduga kuat juga ikut mempengaruhi kinerja guru. Penerapan misi madrasah pada dasarnya adalah kemampuan untuk melaksanakan secara komprehensif dari substansi pendidikan serta mengerti dengan apa yang harus dilakukan dalam

tugasnya untuk mencapai tujuan pendidikan itu sendiri. Penerapan misi madrasah dapat melahirkan sikap guru yang kreatif dan dinamis.

Namun, kondisi yang terjadi dilapangan ialah sebagian besar guru tidak mengenal dan mengetahui apa misi madrasah secara khusus di pembelajaran yang dilaksanakannya. Kondisi tersebut mungkin disebabkan oleh penyusunan misi yang tidak melibatkan semua unsur dalam pembelajaran, atau misi itu hanya tertulis di atas kertas yang kurang disosialisasikan kepada warga madrasah. Seharusnya, misi madrasah ditempatkan pada tempat yang bisa terbaca oleh semua warga madrasah sehingga semua warga madrasah dapat membaca, mengenal dan memahami apa yang menjadi misi madrasah.

Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pentingnya pengetahuan manajemen pembelajaran dan penerapan terhadap misi madrasah bagi guru, dimana kedua variabel tersebut diduga kuat memiliki keterkaitan dan keterhubungan dengan variabel kinerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dapat dimaknai bahwa guru merupakan salah satu komponen penting dalam proses pendidikan. Demikian pentingnya posisi guru, maka tinggi atau rendahnya kinerja guru turut mewarnai bagi berhasil atau tidaknya pendidikan.

Faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja meliputi: pendidikan dan pengalaman, kemampuan, motivasi berprestasi, gaji dan insentif, gaya kepemimpinan, pengetahuan manajemen pembelajaran, penerapan misi madrasah, hubungan interpersonal, penerimaan guru terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan

budaya organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, terlihat bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Namun, penelitian ini tidak dilakukan terhadap semua faktor di atas, melainkan hanya beberapa faktor yang dianggap penting dan mendasar serta belum banyak menjadi perhatian peneliti lainnya.

Peneliti membatasi masalah penelitian atas variabel-variabel yaitu variabel pengetahuan manajemen pembelajaran (X_1), variabel penerapan misi madrasah (X_2) dan variabel kinerja guru (Y) di MTs Darul Ilmi Batang Kuis.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah dalam penelitian ini dirumuskan beberapa masalah penelitian yaitu :

1. Apakah terdapat kontribusi positif dan signifikan antara pengetahuan manajemen pembelajaran terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis?
2. Apakah terdapat kontribusi positif dan signifikan antara penerapan misi madrasah terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis?
3. Apakah terdapat kontribusi positif dan signifikan antara pengetahuan manajemen pembelajaran dan penerapan misi madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan :

1. Kontribusi pengetahuan manajemen pembelajaran terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis.
2. Kontribusi penerapan misi madrasah terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis.
3. Kontribusi pengetahuan manajemen pembelajaran dan penerapan misi madrasah pembelajaran secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat yang bersifat teoritis maupun yang bersifat praktis ke berbagai pihak. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan yang berkaitan manajemen pembelajaran dan penerapan misi madrasah sebagai upaya meningkatkan kinerja guru.

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahan pertimbangan dan alternatif bagi guru khususnya guru tentang peran manajemen pembelajaran dan penerapan misi madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Bahan masukan bagi kepala madrasah MTs Darul Ilmi Batang Kuis agar memperoleh masukan dalam upaya pembinaan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

3. Bahan masukan bagi Mapenda Kantor Departemen Agama Kabupaten Deli Serdang dalam melakukan pembinaan terhadap madrasah khususnya yang berkaitan dengan manajemen pembelajaran yang dilakukan guru.

BAB II

TELAAH TEORETIK, KERANGKA PIKIR

DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Manajemen Pembelajaran

1. Pengertian Manajemen Pembelajaran

Pengetahuan adalah apa yang kita dapati dan ketahui melalui indrawi tentang sesuatu objek tertentu termasuk di dalamnya adalah ilmu. Jadi ilmu merupakan bagian dari pengetahuan yang diketahui manusia di samping berbagai pengetahuan yang diketahui manusia di samping berbagai pengetahuan lainnya seperti seni dan agama. Bahkan menurut Jujun Suria Sumantri menjelaskan bahwa anak kecilpun mempunyai berbagai pengetahuan sesuai dengan tingkat umur atau tahap pertumbuhan dan kecerdasannya.⁴

Pengetahuan yang membahas sesuatu secara mendalam tentang sesuatu objek tertentu disebut ilmu.⁵ Dalam kaitannya dengan manajemen pembelajaran maka pengetahuan tentang hal itu dianggap ilmu yang spesifik. Pengetahuan manajemen pembelajaran merupakan unsur penting dalam rangka penyelenggaraan program pendidikan. Secara umum aktivitas manajemen organisasi diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam hal ini George R. Terry menjelaskan bahwa: *“management is performance of conceiving and achieving desired result by means of group efforts consist of utilizing human talent and*

¹Jujun Suria Sumantri, *Filsafat Ilmu* (Jakarta: Sinar Harapan, 1999), h. 104.

²Poedjawijatna IR, *Tahu dan Pengetahuan Pengantar Ke Ilmu dan Filsafat* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 24.

resources”.⁶ Hal ini bermakna bahwa manajemen adalah kemampuan mengarahkan dan mencapai hasil yang diinginkan dengan tujuan dari usaha-usaha manusia dan sumber daya lainnya.

Syafaruddin dan Irwan Nasution menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu proses memadukan sumber daya yang tidak berhubungan ke dalam keseluruhan sistem untuk pencapaian tujuan.⁷ Dari pemahaman konsep manajemen ini maka dapatlah dilihat bahwa manajemen adalah sebuah sistem yang terdiri dari berbagai unsur atau sumber daya yang saling dukung mendukung, bekerjasama dalam mencapai tujuan. Unsur-unsur atau sumber daya tersebut adalah manusia, material, biaya, waktu dan prosedur kerja.

P. Hersey dan KH Blencard mengemukakan pengertian manajemen sebagai proses bekerjasama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi.⁸ Proses ini disini dimakna sebagai fungsi dan aktivitas yang dilaksanakan oleh pemimpin dan anggota atau bawahannya dalam bekerja sama pada sebuah organisasi. Fungsi dan aktivitas yang dilaksanakan mendorong sumber daya manusia bekerja memanfaatkan sumber daya lainnya sehingga tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai. Sejalan dengan pendapat di atas, Moundy R.W dan Premaux S.H mengemukakan “*management is the process of getting thing done throught the*

³George R. Terry, *The Principles of Management* (Illionis: Richard D. Irwin Inc, 1978), h. 4.

⁴Syafaruddin dan Irwan Nasution, *Manajemen Pembelajaran* (Jakarta: Quantum Teaching, 2005), h. 71.

⁵P. Hersey, dan KH Blencard, *Management of Organizational Behaviour* (New Jersey: Prentice Hall, 1988), h. 4.

efforts of the people”.⁹ Dari kedua pendapat ini dapat dimaknai bahwa hakikat manajemen adalah aktivitas tertentu agar setiap personil dapat bekerja sesuai dengan prosedur, pembagian kerja dan tanggung jawab yang diawasi untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam perspektif lebih luas, manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para personil untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sehingga dapat dimaknai bahwa manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain, organisasi adalah wadah bagi operasionalisasi manajemen, karena itu di dalamnya ada sejumlah unsur pokok yang membentuk kegiatan manajemen yaitu: unsur manusia (*men*), benda atau barang (*materials*), mesin (*machines*), metode (*methods*), uang (*money*) dan pasar (*market*). Keenam unsur ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi atau mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Clyton Reeser berpendapat bahwa manajemen ialah pemanfaatan sumber daya fisik dan manusia melalui usaha yang terkoordinasi dan diselesaikan dengan mengerjakan fungsi perencanaan pengorganisasian,

⁹Moundy, R.W. dan Premeaux, S.H *Management: Concepts, Practices and Skills* (New Jersey: Prentice Hall Inc Englewood Cliffs, 1995), h. 6.

pengarahan dan pengawasan.¹⁰

Dari beberapa definisi tentang manajemen di atas dapat ditarik beberapa hal pokok antara lain: (1) manajemen menekankan adanya kerjasama antara unsur dalam organisasi, (2) adanya usaha pemanfaatan sumber-sumber yang dimiliki organisasi, dan (3) adanya tujuan yang jelas yang akan dicapai. Dengan demikian aktivitas manajemen mencakup spektrum yang luas, sebab mulai dari kegiatan bagaimana menentukan arah institusi atau organisasi di masa depan, menciptakan kegiatan-kegiatan organisasi, mendorong terbinanya kerjasama antara sesama anggota organisasi serta mengawasi kegiatan yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Fungsi-Fungsi Manajemen Pembelajaran

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka manajemen harus difungsikan sepenuhnya. Secara umum fungsi-fungsi manajemen tersebut terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), koordinasi (*coordinating*), dan pengawasan (*controlling*). George R. Terry menjelaskan empat fungsi manajemen yaitu: “*these four fundamental functions of management are (1) planning, (2) organizing, (3) actuating, dan (4) controlling*”.¹¹ Keempat fungsi ini saling terkait satu sama lainnya.

Henry Fayol dalam Winardi menjelaskan lima fungsi manajemen yaitu: (1)

¹⁰Clyton Reeser, *Management Function and Modern Concepts* (Illionis: Scoot Foresman and Company, 1973), h. 50.

¹¹ Terry, *The Principles*, h. 4.

planning, (2) *organizing*, (3) *command*, (4) *coordination*, dan (5) *controlling*.¹²

Selanjutnya Sondang P. Siagian menjelaskan fungsi manajemen adalah: (1)

planning, (2) *organizing*, (3) *motivating*, (4) *controlling*, dan (5) *evaluating*.¹³

Selanjutnya Dachnel Kammars menjelaskan fungsi-fungsi manajemen adalah: (1)

planning, (2) *budgeting*, (3) *staffing*, (4) *organizing*, (5) *actuating*, (6)

supervising, (7) *controlling*, (8) *evaluating*, dan (9) *communicating*.¹⁴ Selanjutnya

Oteng Sutisna mengutip pendapat Gullick memperluas pengelompokkan fungsi-

fungsi manajemen menjadi tujuh unsur yang dikenal dengan istilah POSDCORB

yaitu (1) *planning*, (2) *organizing*, (3) *staffing*,

(4) *directing*, (5) *coordinating*, (6) *reporting*, dan (7) *budgeting*.¹⁵

Dari paparan di atas dapatlah disimpulkan bahwa manajemen memiliki beberapa fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengawasan.

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penting dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan dalam usaha pencapaian tujuan. Moch. Idochi Anwar dkk menjelaskan bahwa perencanaan merupakan kegiatan awal dalam setiap tindakan yang dilaksanakan nanti, apakah itu dilaksanakan secara tertulis, ataukah hanya

⁹ Winardi, *Azas-Azas Manajemen* (Bandung: Mandar Madju, 1990), h. 6.

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 87.

¹¹ Dachnel Kamars, *Administrasi Pendidikan Teori dan Praktek* (Padang: Universitas Putra Indonesia Press, 2005) h. 26.

¹² Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoretis Untuk Praktek Profesional* (Bandung: Angkasa, 1989), h. 41.

dalam pemikiran-pemikiran seseorang.¹⁶

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. Dalam hal ini Moundy dan Premaux menjelaskan “*planning the process of determining in advance should be accomplished and how it should be realized*”.¹⁷ Perencanaan merupakan proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mewujudkannya dalam kenyataan. Dengan demikian perencanaan ditentukan apa yang dicapai dengan membuat rencana dan cara-cara melakukan rencana untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Fremont E. Kast dan James E. Rosenzweig menjelaskan pengertian perencanaan adalah proses mengambil keputusan di depan, apa yang akan dilakukan dan bagaimana melakukannya. Perencanaan meliputi keseluruhan misi, identifikasi hasil-hasil kunci dan penetapan tujuan tertentu disamping pengembangan kebijaksanaan, program dan prosedur untuk mencapai tujuan tersebut.¹⁸

Jusuf Enoch menjelaskan perencanaan adalah suatu proses mempersiapkan hal-hal yang akan dikerjakan pada waktu akan datang untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.¹⁹ Hal senada diungkapkan Syaiful Sagala menjelaskan perencanaan adalah fungsi manajemen yang menentukan secara jelas pemilihan pola-pola pengarahan untuk para pengambil keputusan sehingga terdapat koordinasi dari demikian banyak keputusan dalam suatu

¹³Moch. Idochi Anwar, *Sistem Informasi Manajemen Dan Perencanaan Pembangunan Pendidikan* (Bandung: Angkasa, 1986), h. 73.

¹⁴Moundy dan Premaux, *Management*, h. 138.

¹⁵Fremont E. Kast dan James E Rosenzweig, *Organisasi dan Manajemen*, terj. A. Hasymi Ali (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 686.

¹⁶Jusuf Enoch, *Dasar-Dasar Perencanaan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), h.1.

kurun waktu tertentu dan mengarah kepada tujuan-tujuan yang telah ditentukan.²⁰

Malayu S.P Hasibuan menjelaskan perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada.²¹ Sondang P. Siagian menyatakan perencanaan adalah keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.²² Johnson menyatakan perencanaan adalah suatu rangkaian tindakan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan perencanaan disusun berbagai visi, misi, strategi, tujuan dan sasaran organisasi.²³

Syaiful Sagala menjelaskan ciri-ciri perencanaan yang baik dan dipandang mampu mencapai tujuan adalah: (1) harus didasarkan kepada fakta dan data-data yang jelas yang telah terbukti kebenarannya, (2) merupakan suatu pekerjaan mental yang memerlukan pemikiran, imajinasi, dan kesanggupan melihat ke depan, (3) harus sanggup mengetahui kemungkinan-kemungkinan kesulitan yang akan muncul dan menyiapkan jalan keluarnya, (4) terdiri dari keputusan-keputusan yang diambil mendahului tindakannya, dan (5) bersangkut paut dengan unsur-unsur perubahan.²⁴

¹⁷Syaiful Sagala, *Manajemen Berbasis Sekolah, dan Masyarakat Strategi Memenangkan Persaingan Mutu* (Jakarta: Nimas Multima, 2005), h. 19.

¹⁸Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 20.

¹⁹ Siagian, *Filsafat*, h. 88.

²⁰Johnson, *The Theory and Management of System* (Tokyo: McGraw Hill Kogakusha, 1983), h. 134.

Dari uraian di atas dapatlah dipahami bahwa perencanaan merupakan awal kegiatan manajemen dalam setiap organisasi karena melalui perencanaan ini ditetapkan apa yang akan dilakukan, kapan melakukannya dan siapa yang akan melakukan kegiatan tersebut. Akan tetapi sebelum sampai pada langkah-langkah ini diperlukan data dan informasi yang cukup serta analisis untuk menetapkan rencana konkrit yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Winardi menjelaskan fungsi perencanaan mencakup aktivitas manajerial yang mendeterminasi sasaran-sasaran dan alat-alat yang tepat untuk mencapai sasaran.²⁵ Elemen-elemen perencanaan itu terdiri dari: (1) sasaran-sasaran, (2) tindakan-tindakan, (3) sumber-sumber daya dan (4) implementasi. Sedangkan menurut George R. Terry menjelaskan unsur atau elemen pokok dalam kegiatan perencanaan adalah: (1) pengumpulan data, (2) analisis fakta dan (3) penyusunan rencana yang konkrit.²⁶

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Clyton Reeser menjelaskan makna pengorganisasian yaitu: “*as managerial function, organizing is defined as grouping work activities into department, assigning authority are met and conflicts minimized*”.²⁷ Pengorganisasian berfungsi untuk membagi kerja terhadap bidang pekerjaan, kewenangan dan pengkoordinasian kegiatan bidang pekerjaan yang berbeda untuk menjamin tercapainya tujuan dan mengurangi konflik yang terjadi dalam organisasi.

Sondang P. Siagian menjelaskan pengorganisasian adalah proses

²¹ Sagala, *Manajemen*, h. 21.

²² Winardi, *Azas-Azas*, h. 24.

²³ Terry, *The Principles*, h. 192.

²⁴ Reeser, *Management*, h. 323.

pengelompokkan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.²⁸

Winardi menjelaskan pengorganisasian adalah suatu proses dimana pekerjaan yang ada dibagi dalam komponen-komponen yang dapat ditangani dari aktivitas-aktivitas mengkoordinasikan akan menghasilkan pencapaian tujuan yang ditentukan.²⁹ Selanjutnya dijelaskan Winardi, pengorganisasian efektif akan tercapai apabila terdapat: (1) penjelasan siapa yang akan melakukan apa, (2) menjelaskan siapa memimpin siapa, (3) menjelaskan saluran-saluran komunikasi, dan (4) memusatkan sumber-sumber data terhadap sasaran-sasaran.³⁰

Susmaini dan Muhammad Rivai menjelaskan pengorganisasian adalah kegiatan mengembangkan struktur organisasi, tujuan dan peranan yang ada di dalamnya untuk menentukan tuntutan kegiatan tugas yang diperlukan dalam rangka mencapai tujuan oleh setiap orang.³¹

Syaiful Sagala mengutip Sergiovanni S. menjelaskan empat syarat dalam melakukan pengorganisasian yaitu: (1) legitimasi, (2) efisiensi, (3) keefektifan dan (4) keunggulan.³² *Legitimasi* adalah memberikan respon dan tuntutan eksternal

²⁵ Siagian, *Filsafat*, h. 95.

²⁶ Winardi, *Azas-Azas*, h. 26.

²⁷ *Ibid.*, h. 27.

²⁸ Susmaini dan Muhammad Rivai, *Teori Manajemen Menuju Efektivitas Pengelolaan Organisasi* (Bandung: Cita Pustaka Media, 2007), h. 94.

dengan menampilkan performa institusi yang dapat menyakinkan pihak-pihak terkait akan kemampuannya mencapai tujuan. *Efisiensi* adalah pengakuan terhadap institusi pada penggunaan waktu, uang dan sumber daya yang terbatas yang tepat dalam mencapai tujuan. *Keefektifan* yaitu menggambarkan ketepatan pembagian tugas, hak, tanggung jawab, hubungan kerja dan menentukan personil dalam melaksanakan tugasnya. *Keunggulan* adalah kemampuan institusi dan pimpinan dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya sehingga dapat meningkatkan citra dan nama baik institusi.

Dari uraian di atas dapatlah dimaknai bahwa pengorganisasian merupakan suatu penciptaan hubungan tugas yang jelas antara personil sehingga dengan demikian setiap personil dapat bekerja bersama-sama dalam kondisi yang baik untuk mencapai tujuan.

c. Pengarahan (*directing*)

Aktivitas manajerial yang tak kalah pentingnya adalah pengarahan (*directing*). Dalam hal ini Kootnz dan O'Donnell mengemukakan: “*directing is the interpersonal aspect of managing by which subordinates are understand and contribute effectively and efficiently to attainment of enterprise objectives directing involves guiding*

²⁹ Sagala, *Manajemen*, h. 24.

and leading subordinates".³³ Pendapat ini menjelaskan bahwa melalui kegiatan pengarahan dalam organisasi dimaksudkan adalah mengajak personil untuk memberikan kontribusinya secara efektif dan efisien melalui kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

Malayu S.P Hasibuan menjelaskan pengertian pengarahan adalah mengarahkan semua bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan.³⁴

Dari uraian di atas dapatlah dipahami bahwa kegiatan pengarahan mengandung kegiatan pemberian motivasi kepada personil agar secara sukarela dan mau melakukan kegiatan sebagai manifestasi rencana yang dibuat. Bentuk kegiatan pengarahan meliputi petunjuk dan pemberian arahan gambaran tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.

d. Koordinasi (*coordinating*)

Dalam organisasi, aktivitas koordinasi sangat penting bagi terintegrasinya seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini Oteng Sutisna menjelaskan bahwa koordinasi adalah proses mempersatukan sumbangan-sumbangan dari orang, bahan dan sumber-sumber lain ke arah tercapainya maksud-maksud yang telah ditetapkan.³⁵

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa dari masing-masing unit satuan dalam organisasi harus bekerjasama secara terkoodinir dan sinkron sebab semua unit manajemen memerlukan adanya koordinasi dalam tindakan untuk mencapai

³⁰Koontz, H. and O. Donnell. C, *Principles of Management: An-Analysis of Managerial Function* (New York: McGraw Hill Book Company, 1986), h. 499.

³¹ Hasibuan, *Organisasi*, h. 21.

³² Sutisna, *Administrasi*, h. 236.

tujuan organisasi.

E. Mulyasa menjelaskan bahwa koordinasi merupakan upaya untuk menyelaraskan satuan-satuan, pekerjaan-pekerjaan dan orang-orang agar dapat bekerja secara tertib dan seirama menuju ke arah tercapainya tujuan tanpa terjadinya kekacauan, penyimpangan, percekocokan dan kekosongan kerja.³⁶

Winardi menjelaskan bahwa dalam koordinasi harus tersedia komunikasi yang tepat antara komponen-komponen organisasi dan memungkinkan mereka untuk memahami aktivitas-aktivitas mereka satu sama lain dan membantu mereka untuk bekerjasama dengan baik.³⁷

Selanjutnya E. Mulyasa menjelaskan untuk mendapatkan koordinasi berjalan dengan lancar maka diperlukan lima prinsip yaitu:

(1) koordinasi harus dimulai dari tahap perencanaan awal, (2) menciptakan iklim yang kondusif bagi kepentingan bersama, (3) koordinasi merupakan proses yang terus menerus dan berkesinambungan, (4) koordinasi merupakan pertemuan-pertemuan bersama untuk mencapai tujuan dan (5) perbedaan pendapat harus diakui sebagai pengayaan dan harus dikemukakan secara terbuka dan diselidiki dalam kaitannya dengan situasi serta keseluruhan.³⁸

e. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan merupakan kontrol terhadap kerja organisasi baik menyangkut tugas perorangan maupun institusi. Kegiatan pengawasan adalah

³³E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi Dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003), h. 132.

³⁴Winardi, *Azas-Azas*, h. 29.

³⁵Mulyasa, *Manajemen*, h. 133.

mengawasi aktivitas-aktivitas agar sesuai dengan rencana, memastikan anggota melaksanakan tugas, menjamin bahwa hasil dapat dicapai sesuai dengan rencana. Melalui pengawasan diharapkan penyimpangan dalam berbagai hal dapat dihindari sehingga tujuan dapat dicapai yaitu apa yang direncanakan dijalankan dengan benar.

Pernyataan di atas senada dengan ungkapan pengertian pengawasan yang dijelaskan oleh Sondang P. Siagian sebagai berikut: pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.³⁹

Pengawasan yang dijalankan dalam sebuah organisasi merupakan strategi untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan dari segi pendekatan rasional terhadap keberadaan input (jumlah dan kualitas bahan, uang, personil, peralatan, fasilitas dan informasi), demikian pula pengawasan terhadap aktivitas (penjadwalan dan ketepatan pelaksanaan kegiatan organisasi) sedangkan yang lainnya adalah pengawasan terhadap output (standar produk atau jasa yang diinginkan).

Pengawasan yang efektif haruslah memenuhi tiga kondisi dasar yaitu:

(1) adanya Standar yang menyatakan hasil yang ideal, (2) adanya informasi yang menunjukkan penyimpangan antara yang aktual dengan standar hasil, dan (3) tindakan perbaikan terhadap penyimpangan tertentu antara hal yang diinginkan

³⁶ Siagian, *Filsafat*, h. 112.

dan apa yang dicapai.⁴⁰

3. Tugas dan peran guru dalam manajemen pembelajaran

Berdasarkan paparan mengenai fungsi-fungsi manajemen, maka apabila dihubungkan dengan tugas dan peran guru dalam manajemen pembelajaran yang dilaksanakan di madrasah, maka manajemen madrasah ialah kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan agar seluruh potensi madrasah berfungsi secara optimal dalam mendukung tercapainya tujuan madrasah. Hal ini dijelaskan oleh Ary H. Gunawan bahwa tujuan administrasi dan manajemen adalah agar pihak pengelola pendidikan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien menuju sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.⁴¹

Fungsi perencanaan dijalankan oleh kepala madrasah, guru dan seluruh staf guna merencanakan kegiatan apa saja yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kemudian fungsi pengorganisasian dijalankan dengan menetapkan dan memfungsikan seluruh personil madrasah untuk melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan. Fungsi pengarahan dijalankan dengan menggerakkan seluruh personil yang terkait untuk secara bersama - sama melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas masing - masing. Selanjutnya fungsi pengawasan dijalankan untuk mengendalikan dan melakukan supervisi pelaksanaan kegiatan madrasah sehingga dapat mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Aplikasinya fungsi-fungsi manajemen tersebut dijalankan untuk mengelola berbagai bidang tugas madrasah. Secara rinci H. Ary Gunawan menjelaskan

³⁷Susmaini dan Muhammad Rivai, *Teori*, h. 122.

³⁸Ary H. Gunawan, *Administrasi Madrasah Administrasi Pendidikan Mikro* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), h. 3.

bidang tugas madrasah adalah: (1) siswa, (2) personil, (3) kurikulum, (4) sarana dan prasarana, (5) keuangan, (6) tata usaha, (7) organisasi, dan (8) hubungan madrasah dengan masyarakat.⁴²

Dengan demikian pengetahuan manajemen pembelajaran yang harus dimiliki guru dapat dilihat dari kemampuan merencanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran dan kemampuan menilai pembelajaran.

a. Merencanakan program pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran akan berlangsung dengan baik dan dapat mencapai hasil yang diharapkan apabila telah direncanakan dengan matang dan baik. Setiap perencanaan selalu berkenaan dengan pemikiran tentang apa yang diharapkan. Perencanaan pembelajaran memperkirakan tindakan apa yang dilakukan pada waktu melaksanakan pembelajaran. Isi perencanaan mengatur dan menetapkan unsur-unsur pembelajaran, seperti tujuan, bahan atau isi, metode, alat dan sumber, serta penilaian. Abdul Majid menjelaskan perangkat yang harus dipersiapkan dalam perencanaan pembelajaran antara lain: (1) memahami kurikulum, (2) menguasai bahan ajar, (3) menyusun program pembelajaran, (4) melaksanakan program pembelajaran dan (5) menilai program pembelajaran dan

³⁹*Ibid.*, h. 8.

hasil proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.⁴³ Selanjutnya dijelaskan Abdul Majid dimensi-dimensi perencanaan pembelajaran yang komprehensif yaitu: (1) signifikansi, (2) feasibilitas, (3) relevansi, (4) kepastian, (5) ketelitian, (6) adaptabilitas, (7) waktu, (8) monitoring dan (9) isi perencanaan.⁴⁴

Signifikansi, tergantung pada tujuan pendidikan yang akan diajukan dan signifikansi dapat ditentukan berdasarkan kriteria-kriteria yang dibangun selama proses pembelajaran. *Feasibilitas*, maksudnya perencanaan harus disusun berdasarkan pertimbangan realistik baik yang berkaitan waktu dan biaya maupun pengimplementasiannya. *Relevansi*, berkaitan dengan jaminan bahwa perencanaan memungkinkan penyelesaian persoalan secara lebih spesifik pada waktu yang tepat agar dapat dicapai tujuan spesifik secara optimal. *Kepastian*, diharapkan dapat mengurangi kejadian-kejadian yang tidak terduga. *Ketelitian*, prinsip utama yang perlu diperhatikan ialah agar perencanaan pembelajaran disusun dalam bentuk yang sederhana, serta perlu diperhatikan secara intensif kaitan-kaitan yang pasti terjadi antara berbagai komponen. *Adaptabilitas*, diakui bahwa perencanaan pembelajaran bersifat dinamis, sehingga perlu senantiasa mencari informasi sebagai umpan balik. Penggunaan berbagai proses memungkinkan perencanaan yang fleksibel atau adaptable dapat dirancang untuk menghindari hal-hal yang tidak diharapkan. *Waktu*, faktor yang berkaitan dengan waktu cukup banyak, selain keterlibatan perencanaan dalam memprediksi masa depan, juga validasi dan reliabilitas analisis yang dipakai, serta kapan untuk menilai kebutuhan kependidikan masa kini dalam kaitannya dengan masa mendatang. *Monitoring*,

⁴⁰Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 21.

⁴¹*Ibid.*

merupakan proses mengembangkan kriteria untuk menjamin bahwa berbagai komponen bekerja secara efektif. *Isi Perencanaan*, merujuk pada hal-hal yang akan direncanakan yaitu tujuan yang ingin dicapai dari program, kegiatan dan pelayanan yang diberikan atau bagaimana cara mengorganisasi aktivitas pembelajaran.

Kegiatan perencanaan pembelajaran tersebut dirinci secara jelas kemana siswa itu akan dibawa (tujuan), apa yang harus dipelajari (isi bahan pelajaran), bagaimana siswa mempelajarinya (metode dan teknik), dan bagaimana kita mengetahui bahwa siswa telah mencapainya (penilaian). Unsur-unsur utama yang harus ada dalam perencanaan pengajaran, yaitu: tujuan yang hendak dicapai, berupa bentuk-bentuk tingkah laku apa yang diinginkan untuk dimiliki siswa setelah terjadinya pembelajaran, bahan pelajaran atau isi pelajaran yang dapat mengantarkan siswa mencapai tujuan, metode dan teknik yang digunakan, yaitu bagaimana pembelajaran yang akan diciptakan guru agar siswa mencapai tujuan, dan penilaian, yakni bagaimana menciptakan dan menggunakan alat untuk mengetahui tujuan tercapai atau tidak.⁴⁵

Perencanaan pembelajaran menurut pedoman Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) sebagaimana tertera pada peraturan pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2005 pasal 20 dijelaskan bahwa perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang memuat sekurang-kurangnya: (1) indikator, (2) materi ajar, (3) tujuan pembelajaran, (4) metode pembelajaran,

⁴⁵Ace Suryadi dan Wiana Mulyana, *Kerangka Konseptual Mutu Pendidikan dan Pembinaan Kemampuan Profesional Guru* (Jakarta: Cardimas Metrople, 1993), h. 22.

(5) sumber belajar dan (6) penilaian hasil belajar.⁴⁶ Menurut Joni, bahwa kemampuan merencanakan pembelajaran mencakup kemampuan: merencanakan pengorganisasian bahan-bahan pengajaran, merencanakan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, merencanakan pengelolaan kelas, merencanakan penggunaan media dan sumber pengajaran, dan merencanakan penilaian prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.⁴⁷

Berdasarkan uraian di atas, merencanakan pembelajaran merupakan perencanaan kegiatan yang harus dilakukan guru dan siswa selama proses pembelajaran berlangsung, yang mencakup: merumuskan tujuan, menguraikan deskripsi materi ajar, merancang kegiatan pembelajaran, memilih berbagai media dan sumber belajar dan merencanakan penilaian.

b. Melaksanakan pembelajaran

Kegiatan melaksanakan pembelajaran merupakan tahap pelaksanaan program yang telah disusun. Dalam kegiatan ini kemampuan yang dituntut adalah keaktifan guru menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun. Guru harus dapat mengambil keputusan atas dasar penilaian yang tepat, apakah kegiatan belajar mengajar dicukupkan, apakah metodenya diubah, apakah kegiatan yang lalu perlu diulang manakala siswa belum dapat mencapai tujuan-tujuan pembelajaran. Pada tahap ini di samping pengetahuan teori belajar mengajar, pengetahuan tentang siswa, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknik belajar, misalnya: prinsip-prinsip mengajar dan keterampilan

⁴⁶Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005, Tentang Standar Nasional Pendidikan (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 11.

⁴⁷T. Raka Joni, *Pedoman Umum Alat Penilaian Kemampuan Guru* (Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi, Depdikbud, 1984), h. 12.

menilai hasil belajar siswa. Yutmini mengemukakan bahwa: persyaratan kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan pembelajaran meliputi kemampuan: menggunakan metode mengajar, media pelajaran dan bahan latihan yang sesuai dengan tujuan pelajaran, mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran dan perlengkapan pengajaran, berkomunikasi dengan siswa, mendemonstrasikan berbagai metode mengajar dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.⁴⁸

Selanjutnya Harahap menyatakan bahwa: kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan program mengajar adalah mencakup kemampuan: memotivasi siswa belajar sejak saat membuka sampai menutup pelajaran, mengarahkan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran dengan metode yang relevan dengan tujuan pengajaran, melakukan pemantapan belajar, menggunakan alat-alat bantu pengajaran dengan baik dan benar, melaksanakan layanan bimbingan penyuluhan, memperbaiki pembelajaran, dan melaksanakan hasil penilaian belajar.⁴⁹

Pelaksanaan pembelajaran menyangkut pengelolaan pembelajaran, dalam menyampaikan materi pelajaran harus dilakukan secara terencana dan sistematis, sehingga tujuan pengajaran dapat dikuasai oleh siswa secara efektif dan efisien. Kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar terlihat dalam mengidentifikasi karakteristik dan kemampuan awal siswa, kemudian mendiagnosis, menilai dan merespon setiap perubahan perilaku siswa.

⁴⁸Sri Yutmini, *Strategi Belajar Mengajar* (Surakarta: FKIP UNS, 1992), h. 13.

⁴⁹Baharuddin Harahap, *Supervisi Pendidikan Yang Dilaksanakan oleh Guru, Kepala Madrasah Penilik dan Pengawas Madrasah* (Jakarta: Damai Jaya, 1983), h. 32.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa melaksanakan pembelajaran merupakan sesuatu kegiatan dimana berlangsung hubungan antara manusia dengan tujuan membantu perkembangan dan menolong keterlibatan siswa dalam pembelajaran. Pada dasarnya melaksanakan pembelajaran adalah menciptakan lingkungan dan suasana yang dapat menimbulkan perubahan struktur kognitif para siswa.

c. Penilaian pembelajaran.

Kegiatan penilaian pembelajaran dilaksanakan untuk mengetahui keberhasilan perencanaan kegiatan belajar mengajar yang telah disusun dan dilaksanakan. Penilaian diartikan sebagai proses yang menentukan berhasil atau tidaknya program atau kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai maksud-maksud yang telah ditetapkan.⁵⁰ Selanjutnya Wirawan, menjelaskan bahwa evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari setiap upaya manusia, evaluasi yang baik akan menyebarkan pemahaman dan perbaikan pendidikan, sedangkan evaluasi yang salah akan merugikan pendidikan.⁵¹ Tujuan utama melaksanakan evaluasi dalam pembelajaran adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai tingkat pencapaian tujuan instruksional oleh siswa, sehingga tindak lanjut hasil belajar akan dapat diupayakan dan dilaksanakan. Prinsip-prinsip penilaian pembelajaran pendidikan agama Islam sebagaimana dijelaskan oleh Mukhtar adalah: (1) prinsip continuity, (2) prinsip comprehensive, (3) prinsip objectivity, (4) prinsip validity dan reliability, (5) prinsip penggunaan kriteria, (6) prinsip

⁵⁰ Sutisna, *Administrasi*, h. 212.

⁵¹ Wirawan, *Profesi dan Standar Evaluasi* (Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan UHAMKA Press, 2002), h. 22.

kegunaan, dan (7) prinsip practicability.⁵²

Guru merupakan faktor penentu mutu pendidikan dan keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu kinerja guru di suatu lembaga dapat dijadikan barometer bagi mutu dan keberhasilan pendidikan di madrasah. Dengan demikian, melaksanakan penilaian proses belajar merupakan bagian tugas guru yang harus dilaksanakan setelah kegiatan pembelajaran berlangsung dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa mencapai tujuan pembelajaran, sehingga dapat diupayakan tindak lanjut hasil belajar siswa.

4. Indikator pengukuran pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran

Pengetahuan adalah apa yang kita dapati dan ketahui melalui indrawi tentang sesuatu objek tertentu termasuk di dalamnya adalah ilmu. Jadi ilmu merupakan bagian dari pengetahuan yang diketahui manusia di samping berbagai pengetahuan lainnya seperti seni dan agama. Menurut Jujun Suria Sumantri anak kecilpun mempunyai berbagai pengetahuan sesuai dengan tingkat umur atau tahap pertumbuhan dan kecerdasannya.⁵³ Pengetahuan yang membahas sesuatu secara mendalam tentang sesuatu objek tertentu disebut ilmu.⁵⁴ Dalam kaitannya dengan manajemen pembelajaran maka pengetahuan tentang hal itu dianggap ilmu yang spesifik. Pengetahuan manajemen pembelajaran merupakan unsur penting dalam rangka penyelenggaraan program pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut maka yang dimaksud dengan pengetahuan

⁵²Mukhtar, *Desain Pembelajaran Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: Misaka Galiza, 2003), h. 157.

⁵³Jujun Suria Sumantri, *Filsafat Ilmu*, (Jakarta: Sinar Harapan, 1999), h. 104.

⁵⁴Poedjawijatna IR, *Tahu dan Pengetahuan Pengantar Ke Ilmu dan Filsafat* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 24.

manajemen pembelajaran adalah seperangkat pengetahuan yang dimiliki guru yang berkaitan fungsi-fungsi manajemen pembelajaran dengan indikator pengukuran pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran yaitu: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) pengarahan, (4) pengkoordinasian, dan (5) pengawasan.

B. Misi Madrasah

1. Pengertian Misi Madrasah

H.A.R Tilaar mendefinisikan misi adalah rumusan langkah-langkah yang merupakan kunci untuk melakukan inisiatif mewujudkan, mengevaluasi dan mempertajam bentuk-bentuk kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam visi.⁵⁵ Sedangkan Sondang P. Siagian memberikan pengertian misi merupakan suatu bentuk pernyataan umum tetapi bersifat lestari oleh manajemen puncak yang mengandung niat organisasi yang bersangkutan.⁵⁶ Dengan demikian dapatlah dipahami bahwa misi adalah perwujudan dari visi yang telah dirumuskan. Sebuah visi dapat menjadi kenyataan melalui misi yang dijalankan.

⁵⁵H.A.R Tilaar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi, Visi, Misi dan Program Aksi Pendidikan dan Pelatihan Menuju 2020* (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 1997), h. 13.

⁵⁶Sondang P. Siagian, *Manajemen Stratejik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) , h. 44.

Syaiful Sagala memberikan batasan misi adalah aspirasi yang dijadikan elemen fundamental dalam pandangan organisasi dengan alasan yang jelas dan konsisten dengan nilai-nilai organisasi.⁵⁷ Quigley dalam Aan Komariah dan Cep Triatna mendefinisikan misi sebagai *what it is today and what it aspires to be*.⁵⁸ Misi institusi harus konsisten dengan nilai-nilai yang dijadikan landasan dan perjuangan institusi tersebut. Dengan demikian dapatlah dipahami bahwa misi sebagai tugas pokok yang akan dilaksanakan untuk merealisasikan visi. Dapat disimpulkan bahwa misi merupakan implementasi dari sebuah visi dalam bentuk tugas pokok yang harus dikerjakan dalam upaya merealisasikan visi.

Keberadaan misi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perkembangan dan kemajuan sebuah organisasi. Pengetahuan dan pemahaman serta internalisasi misi sangat esensial bagi orang – orang yang menjalankan fungsi kepemimpinan, terutama bagi mereka yang menduduki posisi puncak menurut level organisasi. Demikian halnya seorang guru yang juga memegang peran sebagai pemimpin dalam proses pembelajaran. Dalam kaitan ini, Kotter dalam Sudarwan Danim berpendapat bahwa misi merupakan komponen sentral dari semua *great leadership*. Terminologi *great leadership* merujuk pada dua hal :

1. Orang-orang yang duduk pada posisi pimpinan yang benar – benar piawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, efisien, dan akuntabilitas tertentu.

⁵⁷ Sagala, *Manajemen*, h. 226.

⁵⁸ Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Madrasah Efektif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 87.

2. Posisi-posisi strategis yang diduduki oleh manusia organisasional, seperti eksekutif puncak, rektor perguruan tinggi, direktur akademi, direktur sebuah rektorat, pejabat tinggi negara, dan sebagainya.

2. Prosedur Dan Proses Perumusan Misi Madrasah

Prosedur dan proses perumusan misi sekolah sebagaimana dijelaskan oleh Syaiful Sagala didahului dengan mengasesmen lingkungan yaitu apa sebenarnya kebutuhan mendasar lingkungan akan pendidikan yang dapat disediakan sekolah⁵⁹.

Lebih rinci dijelaskan Syaiful Sagala lima prosedur dalam merumuskan misi yaitu:

1. Perumusan misi yaitu pencitraan bagaimana sekolah seharusnya bereksistensi
2. Asesmen lingkungan eksternal yaitu mengakomodasi kebutuhan lingkungan akan mutu pendidikan yang dapat disediakan sekolah
3. Asesmen organisasi yaitu merumuskan dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal.
4. Perumusan tujuan khusus yaitu penjabaran dari pencapaian misi sekolah yang ditampakkan dalam tujuan sekolah dan tujuan tiap-tiap mata pelajaran.
5. Penentuan strategi yaitu memilih strategi yang paling tepat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan menyediakan anggaran, sarana dan prasarana, maupun fasilitas yang dibutuhkan untuk itu.⁶⁰

3. Langkah-Langkah Penerapan Misi Madrasah

Penerapan misi madrasah melibatkan upaya besar yang bertujuan mentransformasi misi ke dalam aksi yaitu penyelenggaraan program sekolah. Betapapun hebatnya suatu misi, apabila tidak diimplementasikan tentu saja misi tersebut tidak akan bermakna bagi pengembangan madrasah. Oleh karena itu kemampuan kepala madrasah dan personal madrasah lainnya

⁵⁹Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 133.

⁶⁰*Ibid.*

mengimplementasikan misi dalam manajemen madrasah merupakan suatu hal sangat penting dalam kaitannya dengan skill kepala madrasah sebagai seorang pemimpin dan guru sebagai tenaga profesional yang bertanggung jawab terhadap kemajuan belajar siswa.

Penerapan misi madrasah sebagaimana dikutip Syaiful Sagala dilakukan dalam tiga kategori yaitu: (1) struktur yaitu siapa yang bertanggung jawab terhadap apa, kepala madrasah bertanggung jawab kepada siapa, (2) proses, yaitu bagaimana tugas dan tanggung jawab itu dikerjakan masing-masing personal, dan (3) tingkah laku, yaitu perilaku yang menggambarkan motivasi, semangat kerja, penghargaan, disiplin dan etika.⁶¹

4. Tugas dan Peran Guru dalam penerapan misi madrasah

Seorang guru harus mengetahui tugas dan tindakan yang harus ia lakukan dalam upaya merealisasikan misi yang telah dirumuskan. pada akhirnya, penerapan terhadap sebuah misi madrasah harus tercermin dalam proses perencanaan dan proses pelaksanaan pembelajaran di kelas. Tugas dan peran guru dalam penerapan misi madrasah adalah: (1) mengenal misi madrasah secara baik, dan (2) menjalankan misi madrasah sesuai dengan kemampuan.

5. Misi MTs Darul Ilmi Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang

Berdasarkan profil madrasah yang dirancang MTs Darul Ilmi Batang Kuis diperoleh informasi bahwa misi MTs Darul Ilmi Batang Kuis sebagai berikut:

⁶¹Sagala, *Manajemen Strategi*, h. 139.

- a. Mempersiapkan putra-putri muslim yang menjadi insan intelektual yang berjiwa ulama.
- b. Melaksanakan pendidikan yang peduli terhadap terciptanya kerukunan dan ukhuwah islamiyah.
- c. Meningkatkan mutu pendidikan berciri khas agama Islam disesuaikan dengan situasi dan kondisi pendidikan yang berkembang.
- d. Membina putra-putri muslim agar menjadi manusia terampil dan kreatif bagi kesejahteraan umat.

C. Kinerja Guru Madrasah

1. Pengertian Kinerja Guru Madrasah

Kinerja adalah pengalihbahasaan dari kata Inggris *Performance*.⁶² Bernardin dan Russel memberikan definisi tentang performance sebagai berikut : *performance is defined as the record of out-comes prodused on a specified job function or activity during a specified time period*".⁶³ Dari keterangan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau unjuk kerja. Wibowo menyatakan bahwa kinerja mempunyai makna luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja

⁶²Ahmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), h. 14.

⁶³Bernardin H.J dan Russel J.E.A, *Human Resource Management* (New York: Mc Graw Hill Inc, 1993), h. 378.

adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.⁶⁴

Dengan demikian dapatlah dipahami bahwa kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Micheal Amstrong dan Angela Baron menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.⁶⁵ Selanjutnya A.A Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶⁶

Malayu S.P Hasibuan yang mendefinisikan kinerja sebagai pretasi kerja sebagai berikut :

⁶⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2007), h. 2.

⁶⁵Michael Amstrong dan Angela Baron, *Performance Management* (London: Institute of Personnel and Development, 1998), h. 15.

⁶⁶A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 67.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.⁶⁷

Selanjutnya Prasetya Irawan menjelaskan pengertian kinerja sebagai berikut:

Hasil kerja yang bersifat kongkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Ada tiga macam kinerja yakni kinerja organisasi, kinerja unit dan kinerja pegawai. Mengapa kita harus memahami makna kinerja ini ?. Alasannya, kinerja adalah satu-satunya petunjuk yang dapat kita percayai untuk menyimpulkan apakah suatu organisasi, unit, atau pegawai sukses atau gagal, berprestasi atau tidak.⁶⁸

Dari beberapa pendapat di atas dapat dimaknai dan semakin jelas bahwa kinerja merupakan produk (output) yang dihasilkan pegawai melalui tugas dan fungsinya, serta peranannya di dalam organisasi, baik ia seorang pejabat maupun seorang staf biasa. Dalam hal ini kinerja dimaknai dengan kemauan dan kemampuan yang disertai dengan pemahaman untuk melaksanakan proses kegiatan sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

2. Unsur-Unsur Kinerja Guru Madrasah

Membahas unsur kinerja guru berarti berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya. Guru memiliki berbagai tugas, baik secara dinas maupun di luar kedinasan yang ia lakukan atas dasar pengabdian. Guru tidak hanya menjadi guru di depan kelas, namun lebih dari pada itu di tengah masyarakat pun ia akan menjadi guru bagi lingkungannya. Dengan demikian seorang guru pada prinsipnya memikul sebuah tanggungjawab yang sangat besar.

Menurut H.A.R Tilaar, guru mempunyai tiga tugas pokok utama yang harus tampak dalam kinerjanya, yaitu (1) tugas profesional, (2) tugas kemanusiaan, (3)

⁶⁷Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 94.

⁶⁸Prasetya Irawan, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: STIA LAN, 2000), h.67.

tugas kemasyarakatan.⁶⁹ Ketiga tugas pokok tersebut harus tercermin secara terpadu dalam kinerja mereka pada waktu melaksanakan proses pembelajaran. Artinya, guru tidak hanya menyampaikan pelajaran di depan kelas saja tetapi lebih dari itu secara keseluruhan penampilannya dalam bentuk perwujudan dirinya dalam berinteraksi dengan peserta didik.

Tugas *profesional* seorang guru adalah mengajar, mendidik, melatih, melaksanakan penelitian masalah-masalah kependidikan. Tugas *kemanusiaan* seorang guru adalah sebagai pengganti orang tua khususnya di dalam bidang peningkatan kemampuan intelektual peserta didik. Tugas *kemasyarakatan* seorang guru adalah memenuhi amanat dalam pembukaan UUD 1945 yaitu ikut serta di dalam mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia.

Uraian-uraian di atas menunjukkan bahwa secara umum dapatlah dimaknai tugas dan tanggungjawab itu maka guru yaitu: (1) merencanakan pengajaran, (2) menyajikan pelajaran, (3) mengevaluasi pelajaran. *Merencanakan pembelajaran.* Kemampuan merencanakan pembelajaran tidak berbeda dengan kemampuan mendisain bangunan bagi seorang arsitek. Untuk dapat membuat perencanaan mengajar yang baik, guru terlebih dahulu harus mengetahui arti dan tujuan perencanaan tersebut, serta menguasai secara teoretis dan praktis unsur-unsur yang terdapat di dalamnya. Kemampuan guru dalam memahami secara mendalam tujuan pembelajaran yang akan dicapai sehingga dari sana guru akan menentukan berbagai strategi dan metode yang dipergunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Jadi, adalah sebuah kesalahan besar bagi seorang guru bila rencana pembelajaran yang dipakai di salin dari teman atau mendownload dari internet.

⁶⁹H.A.R Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 88.

Tetapi lebih salah lagi bila tidak direncanakan. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh guru dalam perencanaan pengajaran untuk membangkitkan minat belajar para siswa yaitu dengan mempersiapkan untuk menggunakan cara atau metode dan media mengajar yang bervariasi sehingga kebosanan dapat dikurangi atau dihilangkan;

Implementasi/pelaksanaan pembelajaran. Melaksanakan pembelajaran merupakan tahap pelaksanaan dari perencanaan pembelajaran yang telah disusun oleh guru sebelumnya. Pada dasarnya di sini yang dituntut adalah kemampuan dan kreativitas guru dalam menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah di susun dalam perencanaan. Seorang guru harus dapat mengambil keputusan atas dasar penilaian yang tepat, apakah kegiatan belajar mengajar dihentikan, ataukah dirubah metodenya, apakah mengulang dulu pengajaran yang lalu, manakala siswa belum dapat mencapai tujuan-tujuan pengajaran yang diharapkan. Pada tahap ini, di samping pengetahuan-pengetahuan teori tentang belajar mengajar, tentang peserta didik, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknis mengajar. Misalnya, prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, keterampilan menilai hasil belajar siswa, keterampilan memilih dan menggunakan strategi dan pendekatan mengajar.

Menilai hasil pembelajaran. Menilai hasil pembelajaran bertujuan untuk memperoleh *feedback* yang dipakai untuk memperbaiki dan merevisi bahan atau metode pengajaran, atau untuk menyesuaikan bahan dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Guru menilai hingga manakah pengetahuan yang diperoleh dan ditransformasi dapat dimanfaatkan untuk memahami hasil belajar. Evaluasi

pembelajaran berguna untuk mengetahui hingga manakah siswa telah mencapai tujuan-tujuan pelajaran yang telah ditentukan dalam perencanaan pembelajaran.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Madrasah

A. Dale Timpe menyatakan pada dasarnya kinerja dipengaruhi oleh faktor internal (pribadi) dan eksternal (lingkungan). Kinerja yang baik didukung faktor internal kemampuan tinggi dan kerja keras dan faktor eksternal pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan kerja sama rekan-rekan dan pimpinan yang baik.⁷⁰

Dalam kinerja ada faktor kait mengkait atau ada mata rantai kinerja yang saling bergantung yaitu : kejelasan tugas, sumber daya, individu akibat-akibat dan umpan balik. Kinerja mungkin akan tidak seperti yang diharapkan bila terdapat kelemahan diantara pimpinan dan bawahan/ staf terkait. Misalnya meskipun tugasnya jelas, kinerja individu mungkin berada di bawah standar bila dia kekurangan sumber daya atau peralatan yang diperlukan kinerja tersebut tidak akan tercapai.

Kinerja tidak bisa berdiri sendiri, tetapi ada berbagai faktor dapat mempengaruhi atau bahkan menghambat. Seperti dikemukakan A. Dale Timpe, terdapat tujuh asumsi yang dapat menghambat perbaikan kinerja yaitu: (1) asumsi perbaikan produktivitas, (2) asumsi pelatihan, reorganisasi, penetapan sasaran dan dorongan positif, (3) asumsi orang memahami apa yang diharapkan dari mereka di tempat kerja, (4) asumsi sistem penghargaan organisasi mendukung kinerja produktif berkualitas tinggi, (5) penilaian kinerja tahunan, (6) asumsi tidak perlu memperhatikan bagian-bagian organisasi yang memenuhi atau melampaui sasaran-sasaran, dan (7) Asumsi unsur kunci dalam perbaikan kinerja adalah motivasi.⁷¹

Asumsi perbaikan produktivitas yang paling signifikan berasal dari tindakan yang diarahkan ke orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Asumsi ini

⁷⁰A. Dale Timple, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia, 1992), h. 124.

⁷¹*Ibid.*, h. 254.

mengabaikan kenyataan bahwa mengelola pekerjaan di tempat kerja hanyalah satu aspek dari tanggung jawab pimpinan untuk mengelola kinerja. Sistem kinerja di mana orang berfungsi bukan saja mengandung keterampilan-keterampilan dan sikap pria dan wanita di tempat kerja tetapi juga sejumlah komponen di dalam lingkungan tempat orang-orang bekerja. Pengaruh lingkungan ini meliputi kinerja yang diharapkan, sumber daya yang tersedia, suasana fisik pekerjaan, aliran kerja, penghargaan dan hukuman, serta informasi yang diberikan kepada guru.

Asumsi pelatihan, reorganisasi, penetapan sasaran dan dorongan positif adalah intervensi perbaikan kinerja yang efektif. Pimpinan yang mengambil setiap tindakan perbaikan kinerja tanpa terlebih dahulu mendiagnosis sistem kerja adalah melakukan suatu perjudian yang mahal. Tindakan manajemen harus didahului oleh diagnosis yang tepat.

Asumsi orang memahami apa yang diharapkan dari mereka di tempat kerja. Uraian jabatan atau pedoman prosedur tentu saja tidak menjamin orang-orang mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, tetapi mempunyai dua kebutuhan yaitu pernyataan yang jelas tentang hasil-hasil yang diharapkan dan standar spesifik yang menggambarkan kualitas kinerja yang dari setiap bidang hasil.

Asumsi sistem penghargaan organisasi mendukung kinerja produktif berkualitas tinggi. Penilaian kinerja berdasarkan kuantitas hasil kerja dan karena tidak ada pembobotan untuk jenis-jenis tuntutan, kinerja berkualitas tinggi sebenarnya mendapat hukuman ketimbang penghargaan.

Penilaian kinerja tahunan memberikan umpan balik yang dibutuhkan guru untuk memperbaiki atau mempertahankan kinerja. Umpan balik efektif bersifat spesifik, seimbang (positif dan negatif) disampaikan dengan konstruktif dan

berdasarkan kinerja aktual yang terdokumentasi yang dibandingkan dengan serangkaian standar. *Asumsi tidak perlu memperhatikan bagian-bagian organisasi yang memenuhi atau melampaui sasaran-sasaran.*

Pimpinan yang bekerja dengan asumsi ini mungkin kehilangan peluang terbesar untuk memperbaiki kinerja di dalam yang bekerja lebih baik dari organisasinya.

Asumsi unsur kunci dalam perbaikan kinerja adalah motivasi yang sukar dipahami dan tidak dapat diraba. Motivasi merupakan unsur kunci kinerja yang didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Hasil kerja ini diperoleh dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi guru.

Hersey dan Blanchard menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu efek logis seseorang yang didorong oleh kategori dasar atribusi.⁷² Atribusi pertama bersifat internal atau disposisional, yaitu dihubungkan dengan sifat-sifat orang itu sendiri misalnya kemampuan dan upaya. Atribusi kedua bersifat eksternal atau situasional, yaitu dihubungkan dengan lingkungan seperti tingkat kesulitan tugas, sikap, dan tindakan-tindakan kerja bawahan, sumber daya, keadaan ekonomi, dan sebagainya.

Richard M. Porter Steers dan Gregory A. Bigley menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi, sikap, minat, dan penerimaan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.⁷³

Dari berbagai pendapat di atas dapat diketahui bahwa banyak faktor yang dapat menyebabkan tinggi atau pun rendahnya kinerja seseorang. Oleh sebab itu untuk dapat meningkatkan kinerja guru maka perlu diperhatikan berbagai faktor tersebut dan perlu

⁷²Hersey dan Blanchard, *Management*, h. 182.

⁷³Richard M, Porter Steers dan Gregory A. Bigley, *Motivation and Leadership at Work* (New York: Mc Graw-Hill Inc, 1995), h. 96.

penyelidikan terhadap faktor mana yang dominan mempengaruhi kinerja seseorang karena tidak semua orang yang kinerjanya rendah atau tinggi disebabkan oleh satu faktor yang sama.

4. Karakteristik ideal kinerja guru madrasah

Untuk menilai kinerja guru maka dapat dilihat dari sejauh mana guru tersebut mengetahui, memahami, dan menjalankan peran, tugas, dan tanggungjawabnya atas suatu pekerjaan yang diembankan atau diamanahkan kepadanya. Guru memiliki peran yang cukup kompleks, serta tugas dan tanggungjawab yang tidak dapat dipandang sederhana. Guru termasuk salah satu pihak yang bertanggungjawab dalam pembentukan sumber daya manusia. Oleh sebab itu, setiap guru diharapkan menyadari sepenuhnya bahwa ia berperan sebagai apa, dan apa saja yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.

Dalam Islam, orang yang berperan, bertugas dan bertanggung jawab dalam menyampaikan ilmu atau dengan kata lain sebagai guru yang memiliki ilmu pengetahuan sangatlah dihargai. Hal ini sejalan dengan ungkapan- ungkapan ayat sebagai berikut:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُزُوا فَانْشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu berlapang-lapanganlah dalam majelis maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan kepadamu. Dan apabila dikatakan berdirilah kamu maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa

derajat dan Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan, (QS. Al-Mujadalah:11).

Al-Maraghi dalam tafsirnya menjelaskan bahwa ayat ini mencakup pemberian kelapangan dalam menyampaikan segala macam kebaikan kepada kaum muslim dan dalam menyenangkannya. Apabila kamu diminta berdiri dari majlis Rasulullah SAW maka berdirilah kamu, sebab Rasulullah SAW itu terkadang ingin sendirian guna merencanakan urusan-urusan agama, atau menunaikan beberapa tugas khusus yang tidak dapat ditunaikan atau disempurnakan penunaianannya kecuali dalam keadaan sendirian. Allah meninggikan orang-orang mukmin dengan mengikuti perintah-perintahNya dan perintah-perintah Rasul, khususnya orang yang berilmu di antara mereka, derajat-derajat yang banyak dalam hal pahala dan tingkat-tingkat keridhaan.

74

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ

Artinya :

“Serulah manusia kepada jalan Tuhanmu dengan kebijaksanaan dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik (QS. AnNahl:125)

Al-Maraghi dalam tafsirnya menjelaskan bahwa serulah orang-orang yang kau diutus kepada mereka dengan cara menyeru mereka kepada syariat yang telah digariskan oleh Allah bagi makhlukNya melalui wahyu yang diberikan kepadamu, dan memberi mereka pelajaran dan peringatan yang diletakkan di dalam kitabNya sebagai hujjah atas mereka, serta selalu diingatkan kepada mereka. Dan bantahlah

⁷⁴ Ahmad Mustafa Al-Maraghi, *Terjemah Tafsir Al-Maraghi* (Semarang: Toha Putra, 1989), h.25.

mereka dengan bantahan yang lebih baik dari pada bantahan lainnya, seperti memberi maaf kepada mereka jika mereka mengotori kehormatanmu, serta bersikap lemah lembut terhadap mereka dengan menyampaikan kata-kata yang baik.⁷⁵

أَمَّنْ هُوَ قَدِيتُ عَانَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا
رَحْمَةَ رَبِّهِ ۖ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ
إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُوا الْأَلْبَابِ ۝٩

Artinya: Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung ataukah orang-orang yang beribadah diwaktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat TuhanNya? Katakanlah: adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui? Sesungguhnya orang berakallah yang dapat menerima pelajaran. (QS. Az-Zumar:9)

Al-Maraghi dalam tafsirnya menjelaskan bahwa Allah SWT menegaskan tentang tidak ada kesamaan di antara keduanya yaitu orang yang taat dengan yang maksiat dan memperingatkan tentang keutamaan ilmu dan betapa mulianya beramal berdasarkan ilmu. Dan sesungguhnya yang mengetahui perbedaan antara orang yang tahu dan yang tidak tahu hanyalah orang yang mempunyai akal pikiran sehat yang dipergunakan untuk berpikir.⁷⁶

Hadist Rasulullah SAW sebagai berikut:

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ دَعَا إِلَى
هُدًى كَانَ لَهُ مِنَ الْأَجْرِ مِثْلُ أُجُورِ مَنْ تَبِعَهُ لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ أُجُورِهِمْ شَيْئًا،
وَمَنْ دَعَا إِلَى

⁷⁵ Ibid., h. 289.

⁷⁶ Ibid., h. 260.

دَعَا إِلَى ضَلَالَةٍ كَانَ عَلَيْهِ مِنَ الْإِثْمِ مِثْلُ آثَامِ مَنْ تَبِعَهُ لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ آثَامِهِمْ شَيْئًا. (رواه

مسلم)⁷⁷

Artinya: Dari Abu Hurairah r.a bahwasannya Rasulullah bersabda: Barangsiapa yang mengajak orang kepada petunjuk/kebenaran maka ia mendapat pahala seperti pahala-pahala orang yang mengerjakannya dengan tidak mengurangi pahala-pahala mereka sedikit pun. Dan barangsiapa yang mengajak kepada kesesatan maka ia mendapat dosa seperti dosa-dosa orang yang mengerjakannya dengan tidak mengurangi dosa-dosa mereka sedikit pun”. (HR Muslim).

Dari kutipan ayat dan hadist di atas terlihat bahwa Islam sangatlah menghargai orang-orang yang berilmu dan juga menyampaikan atau menyebarkan ilmu pengetahuan yang dimiliki bahwa Allah SWT sendiri berjanji untuk menaikkan derajat orang-orang yang berilmu pengetahuan. Hal ini mengisyaratkan bahwa peran dan tanggung jawab sebagai orang yang berilmu (guru) begitu besarnya. Al-Maraghi menjelaskan ayat di atas bahwa: Allah SWT menyuruh Nabi-Nya Muhammad SAW untuk mengikuti jejaknya, mengariskan landasan dakwahnya yaitu hikmah, pemberian pelajaran yang baik dan bantahan dengan cara yang baik.⁷⁸

Mahmud Yunus dalam tafsirnya menjelaskan bahwa menyampaikan seruan termasuk didalamnya menyampaikan ilmu pengetahuan kepada semua manusia yaitu dengan cara kebijaksanaan bukan dengan paksaan dan kekerasan atau dengan mencela dan memaki-maki atau dengan perkataan kasar yang jauh dari adab kesopanan.⁷⁹

Abdullah Yusuf Ali dalam tafsirnya menjelaskan dasar-dasar pengajaran agama yang sungguh indah sepanjang zaman. Kita harus mengajak semua orang ke

⁷⁷ Imam Muslim, *Shahih Muslim* (Saudi Arabiyah: Dara'alim ul kitab, 1996), h. 6020.

⁷⁸ *Ibid.*, h. 284.

⁷⁹ Mahmud Yunus, *Tafsir Qur'an Karim* (Jakarta: Hidakarya, 1993), h. 399.

jalan Allah serta ajaranNya yang universal.⁸⁰ Bachtiar Surin dalam tafsirnya menjelaskan bahwa: dalam mengajak orang kepada agama Allah, Islam menganjurkan supaya dipakai cara kebijaksanaan, dengan ilmu dan hikmat serta pengajaran yang baik.⁸¹

Wrightman sebagaimana dikutip M. Uzer Usman mengemukakan bahwa peranan guru adalah terciptanya serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan yang dilakukan dalam suatu situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa yang menjadi tujuannya.⁸² Dengan demikian peranan yang harus dibawakan guru di dalam kelas adalah wakil masyarakat, sumber ilmu pengetahuan, penolong, objek identifikasi anak didik, pemimpin kelompok, pengganti orang tua, teman yang dipercayai, serta objek perhatian.

Moh. Uzer Usman berpendapat bahwa faktor yang dianggap paling dominan dari peranan seorang guru adalah guru sebagai demonstrator, sebagai pengelola kelas, sebagai mediator dan fasilitator, serta sebagai evaluator. Disamping itu guru juga berperan dalam pengadministrasian, peran sebagai pribadi, dan peran secara psikologis.⁸³

Guru sebagai *demonstrator* maka guru hendaknya senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkannya serta senantiasa mengembangkannya. Guru sebagai *pengelola kelas* maka guru hendaknya mampu mengelola kelas sebagai

⁸⁰ Abdullah Yusuf Ali, *The Holy Qur'an*, terj. Ali Audah: Qur'an, Terjemahan dan Tafsirnya (Jakarta: Pustaka Firdaus, 1993), h. 689.

⁸¹ Bachtiar Surin, *Al-Kanz, Terjemahan dan Tafsir Al-Qur'an* (Bandung: Titian Ilmu, 1993), h.. 920.

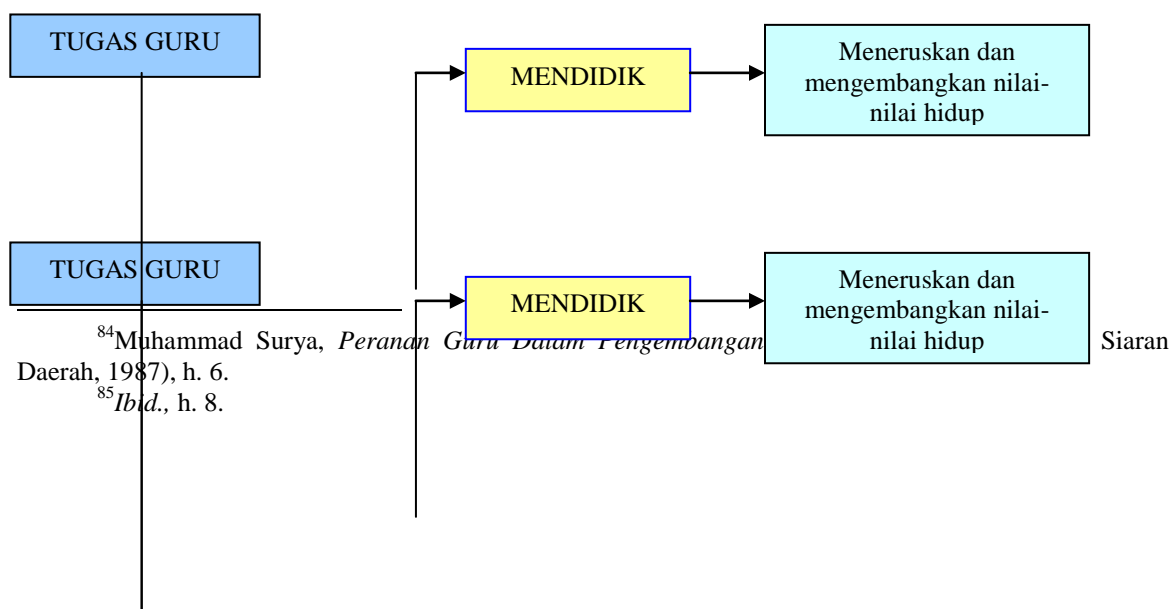
⁸² Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 4.

⁸³ *Ibid.*, h. 9.

lingkungan belajar serta merupakan aspek dari lingkungan madrasah yang perlu diorganisasi. Guru sebagai *mediator dan fasilitator* maka hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan karena media pendidikan merupakan alat komunikasi untuk lebih mengefektifkan proses pembelajaran. Guru sebagai *evaluator* maka hendaknya mengetahui keberhasilan pencapaian tujuan, penguasaan siswa terhadap pelajaran serta ketepatan atau keefektifan metode mengajar.

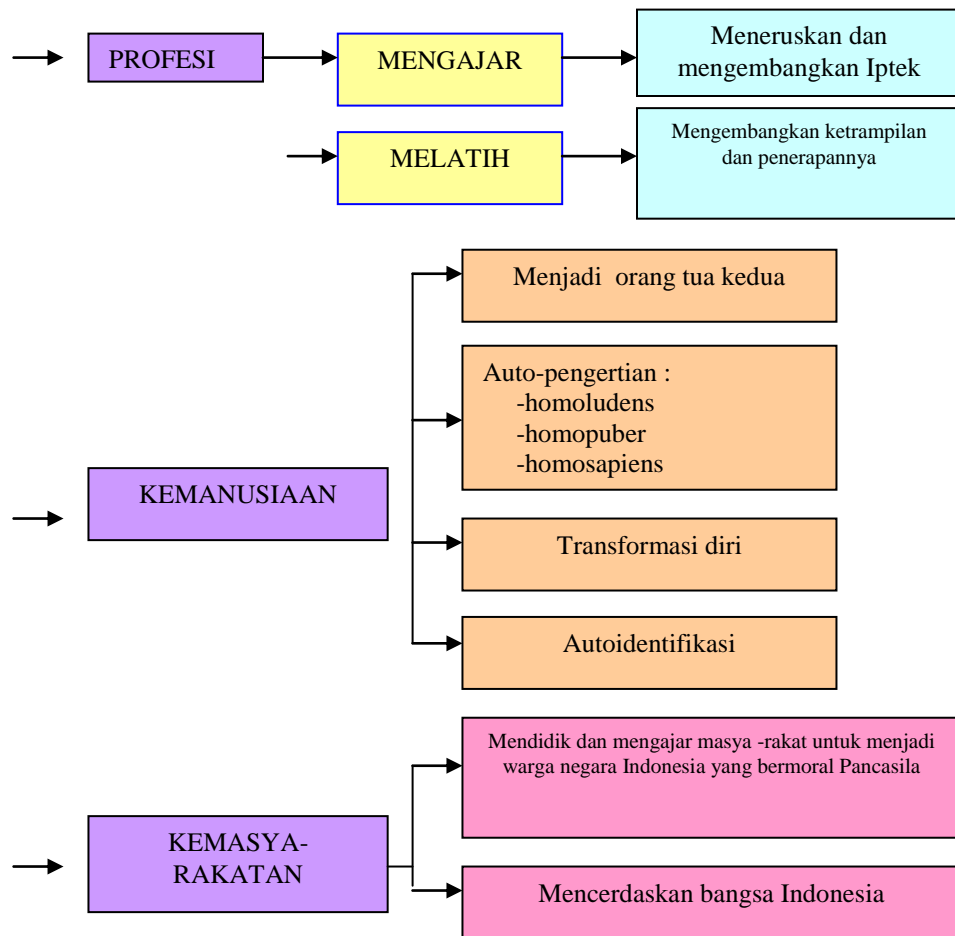
Peran guru dalam *pengadministrasian* adalah sebagai pengambil inisiatif, pengarah, penilai kegiatan pendidikan, wakil masyarakat, orang yang ahli dalam mata pelajaran, penegak disiplin, pelaksana administrasi, pemimpin generasi muda, dan penerjemah kepada masyarakat. Peran guru secara *pribadi (self oriented)* maka hendaknya seorang guru berperan sebagai petugas sosial, pelajar dan ilmuwan, orang tua, pencari teladan, dan pencari keamanan. Peran guru secara *psikologis*, maka guru berperan sebagai ahli psikologi pendidikan, seniman dalam hubungan antar manusia (*artist in human relation*), pembentuk kelompok sebagai alat pendidikan, *Catalytic agent* yaitu orang yang mempunyai pengaruh dalam pembaharuan, serta sebagai petugas kesehatan mental atau *mental hygiene worker*.⁸⁴

Moh. Uzer Usman⁸⁵ menggambarkan tugas guru dalam bagan berikut:



⁸⁴Muhammad Surya, *Peranan Guru Dalam Pengembangan Daerah*, 1987), h. 6.

⁸⁵*Ibid.*, h. 8.



Gambar 1. Tugas Guru

Dari bagan di atas diketahui bahwa seorang guru mempunyai tugas yang sangat kompleks yang berarti banyaknya beban moral yang dipikul guru baik secara profesi, kemanusiaan, maupun kemasyarakatan. Dengan demikian guru dituntut untuk memahami tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka, sehingga dapat memainkan peran sesuai dengan fungsinya.

5. Indikator pengukuran kinerja guru madrasah

Dari uraian tentang kinerja guru madrasah sebelumnya maka dapatlah dimaknai bahwa kinerja guru dilihat dari segi pemahamannya terhadap proses dan

hasil pembelajaran, sehingga kinerja guru disimpulkan sebagai pemahaman, kemauan, kesungguhan, dan kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran sehingga dapat mencapai hasil kerja maksimal.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka indikator pengukuran kinerja guru madrasah dalam penelitian ini adalah: (1) mempunyai kemauan dan kesungguhan untuk melaksanakan tugas, (2) memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas, (3) mempunyai upaya dalam pencapaian target kurikulum, dan (5) memiliki upaya dalam peningkatan penguasaan siswa.

D. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan berupa penelitian-penelitian dengan kajian penelitian ini diantaranya adalah:

1. Ahmad Suhaimi (04 PEDI 740) dengan judul penelitian Kontribusi Pengetahuan Manajemen Sekolah dan Kemampuan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Taman Pendidikan Islam di PTP Nusantara III. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional *expost facto*. Dalam penelitian ini terungkap: (1) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara pengetahuan manajemen sekolah dengan kinerja kepala madrasah ibtidaiyah Taman Pendidikan Islam di PTP Nusantara III, (2) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kemampuan pengambilan keputusan dengan kinerja kepala madrasah ibtidaiyah Taman Pendidikan Islam di PTP Nusantara III, dan (3) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara pengetahuan manajemen sekolah dan kemampuan

- pengambilan keputusan dengan kinerja kepala madrasah ibtidaiyah Taman Pendidikan Islam di PTP Nusantara III.
2. Dahliana (05 PEDI 869) dengan judul penelitian Kontribusi Pengetahuan Manajemen Sekolah dan Intensitas Supervisi Pengawas Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Aliyah di Kota Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional *expost facto*. Dalam penelitian ini terungkap: (1) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara pengetahuan manajemen sekolah dengan kinerja kepala madrasah aliyah di kota Medan, (2) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara intensitas supervisi pengawas dengan kinerja kepala madrasah aliyah di kota Medan, dan (3) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara pengetahuan manajemen sekolah dan intensitas supervisi pengawas dengan kinerja kepala madrasah aliyah di kota Medan.
 3. Abdul Mun'im (04 PEDI 738) dengan judul penelitian Kontribusi Manajemen Sekolah dan Pengetahuan Komunikasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kota Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional *expost facto*. Dalam penelitian ini terungkap: (1) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara manajemen sekolah dengan kinerja kepala madrasah ibtidaiyah di kota Medan, (2) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara pengetahuan komunikasi dengan kinerja kepala madrasah ibtidaiyah di kota Medan, dan (3) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara manajemen sekolah dan pengetahuan komunikasi dengan kinerja kepala madrasah Ibtidaiyah di kota Medan.

4. Varia Winansih (01 PEDI 350) dengan judul penelitian Kontribusi Pengetahuan Pengelolaan Kelas Dan Sikap Mengajar Terhadap Kinerja Guru MAN Kota Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional *expost facto*. Dalam penelitian ini terungkap: (1) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara pengetahuan pengelolaan kelas dengan kinerja guru MAN kota Medan, (2) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara sikap mengajar dengan kinerja guru MAN kota Medan, dan (3) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara pengetahuan pengelolaan kelas dan sikap mengajar dengan kinerja guru MAN kota Medan.
5. Muhammad Basri (02 PEDI 439) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Guru MTsN Lubuk Pakam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional *expost facto*. Dalam penelitian ini terungkap: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru MTsN Lubuk Pakam, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru MTsN Lubuk Pakam, dan (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi berprestasi dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru MTsN Lubuk Pakam.

Dari beberapa paparan penelitian terdahulu sebagaimana dijelaskan di atas maka terlihat bahwa kinerja guru ataupun kinerja kepala madrasah telah ditinjau oleh peneliti terdahulu dari berbagai aspek pembentuk kinerja di antaranya pengetahuan manajemen sekolah, kemampuan pengambilan keputusan, intensitas supervisi pengawas, pengetahuan komunikasi, pengetahuan pengelolaan kelas, sikap mengajar,

motivasi berprestasi dan latar belakang pendidikan. Penelitian berbeda dalam aspek yang berhubungan dengan kinerja guru yaitu aspek yang dikaji yaitu pengetahuan manajemen pembelajaran dan penerapan misi madrasah.

E. Kerangka Berpikir

1. Kontribusi pengetahuan manajemen pembelajaran terhadap kinerja guru

Kinerja guru menjadi suatu hal penting yang perlu dibicarakan, karena ia berkaitan dengan upaya pencapaian sebuah tujuan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru, baik secara internal maupun eksternal. Dalam penelitian ini diduga faktor kuat yang ikut mempengaruhi kinerja guru yaitu pengetahuan manajemen pembelajaran

Pengetahuan manajemen pembelajaran bagi seorang guru merupakan seperangkat pengetahuan yang didalamnya berisi pengetahuan tentang berbagai aktivitas dan fungsi manajemen di antaranya perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran. Aktivitas dan fungsi manajemen tersebut berkaitan erat dan bersentuhan langsung dengan guru manakala guru melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya di madrasah.

Untuk itu dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya maka suka atau tidak suka, mau atau tidak mau harus memahami dan menguasai pengetahuan tentang manajemen pembelajaran agar guru tersebut dapat menjalankan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya. Dari segi perencanaan, maka guru harus mampu merencanakan kegiatan apa saja yang

dilakukan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan. Kemudian dari segi pengorganisasian, maka seorang guru mampu menjalankan dan melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan. Dari segi evaluasi maka seorang guru harus mampu melakukan penilaian terhadap keberhasilan siswa. Oleh karena itu pengetahuan terhadap manajemen pembelajaran diduga secara optimal diharapkan memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja guru.

2. Kontribusi penerapan misi madrasah terhadap kinerja guru

Di samping pengetahuan manajemen pembelajaran memberikan kontribusi terhadap kinerja guru, maka penerapan misi madrasah juga diyakini dapat memberikan kontribusi peningkatan kinerja guru. Sebagaimana diketahui bahwa madrasah adalah sebuah organisasi yang memiliki tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan madrasah yang diinginkan tersebut maka dilaksanakan sebagai misi madrasah. Melaksanakan misi berarti melaksanakan sebuah harapan (madrasah) yang diinginkan menjadi kenyataan di masa depan. Misi madrasah adalah berupa gagasan yang akan menggerakkan seluruh personil madrasah termasuk dalam hal ini guru untuk bertindak, dan karena tindakan itu tersebut maka madrasah akan berkembang dan mengalami kemajuan

Oleh karena itu penerapan misi madrasah juga menjadi faktor dominan yang turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini dimaklumi karena guru yang memiliki pemahaman yang benar dan kuat terhadap misi madrasah dan melaksanakannya maka guru tersebut akan secara bersungguh-sungguh untuk mewujudkannya. Guru dengan penerapan misi yang baik, maka guru akan bekerja sesuai dengan arah pandangan dimasa depan dan berupaya

sekuat tenaga untuk merealisasikan misi madrasah.

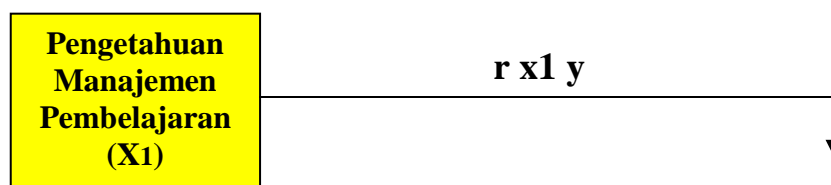
3. Kontribusi pengetahuan manajemen pembelajaran dan penerapan misi madrasah terhadap kinerja guru.

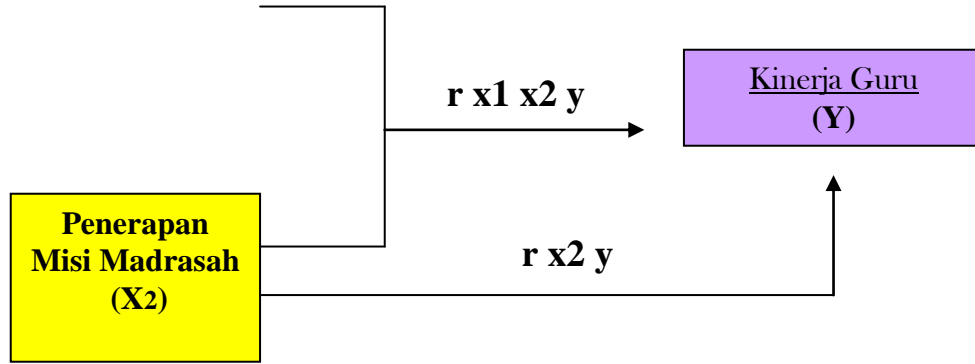
Berdasarkan paparan dari uraian pertama dan kedua dalam kerangka berpikir sebagaimana tercantum di atas, maka dapat dipahami bahwa pengetahuan manajemen pembelajaran dan penerapan misi madrasah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Pengetahuan manajemen pembelajaran memberikan masukan bagi guru untuk berdasarkan fungsi-fungsi manajemen dalam bentuk pelaksanaan tugas, peran dan tanggung jawabnya. Penerapan misi madrasah merupakan sebuah tanggung jawab guru dalam rangka menyukseskan tugas, peran dan tanggung jawabnya dalam mewujudkan tujuan madrasah. Oleh karena itu untuk menginginkan kinerja guru yang baik maka diperlukan pengetahuan manajemen pembelajaran dan penerapan misi madrasah.

Untuk itu patutlah diduga bahwa pengetahuan manajemen pembelajaran dan penerapan misi madrasah merupakan dua aspek yang dianggap turut memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:





Gambar 2. Kerangka Pikir Penelitian

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat kontribusi positif dan signifikan antara pengetahuan manajemen pembelajaran terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis.
2. Terdapat kontribusi positif dan signifikan antara penerapan misi madrasah terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis.
3. Terdapat kontribusi positif dan signifikan antara pengetahuan manajemen pembelajaran dan penerapan misi madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Darul Ilmi Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang yang beralamat di jalan Tanjung Morawa – Batang Kuis dengan nomor telepon (061) 7389323. MTs Darul Ilmi Batang Kuis berada di bawah naungan Yayasan Perguruan Darul Ilmi yang berdiri sejak tahun 1986 dengan status diakui. Saat ini MTs Darul Ilmi Batang Kuis mengasuh siswa sebanyak 475 siswa dengan jumlah tenaga pengajar 31 orang. Guru yang mengajar ada yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) yang diperbantukan ke madrasah dan ada juga guru honor/guru bantu dan guru tetap yayasan. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2010 sampai April 2010.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini bersifat kuantitatif dengan jenis penelitian *korelasional expost facto*.⁸⁶ Penelitian *korelasional expost facto* adalah penelitian yang bertujuan untuk melihat kontribusi pengetahuan manajemen pembelajaran dan penerapan misi madrasah terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis yang sudah terbentuk atau sudah terjalin sebelumnya. Dalam hal ini penelitian ini mengungkapkan: (1) kontribusi positif

⁸⁶Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 165.

dan signifikan

pengetahuan manajemen pembelajaran dengan kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis, (2) kontribusi positif dan signifikan penerapan misi madrasah dengan kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis, dan (3) kontribusi positif dan signifikan pengetahuan manajemen pembelajaran dan penerapan misi madrasah dengan kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis.

C. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar pada tahun ajaran 2009-2010 di MTs Darul Ilmi Batang Kuis yang berjumlah 31 orang. Sampel penelitian ini ditetapkan sejumlah 31 orang atau dikenal dengan istilah penelitian populasi. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil sebagaimana dijelaskan oleh Suharsimi Arikunto jika anggota atau jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100) maka keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.⁸⁷

Karakteristik sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin, masa tugas, latar belakang pendidikan dan status kepegawaian sebagai tergambar dalam tabel berikut ini:

Tabel 1

Karakteristik Sampel Penelitian

Jenis Kelamin		Masa Tugas		Latar Pendidikan		Status Kepegawaian	
Laki-Laki	Perempuan	< 5	> 5	D.III	S.1	PNS	Non PNS

⁸⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), h. 107.

		tahun	tahun				
14	17	7	24	2	29	3	28

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari 31 guru maka berdasarkan jenis kelamin terdapat 14 laki-laki dan 17 perempuan, berdasarkan masa tugas terdapat 7 guru bertugas kurang 5 tahun dan 24 guru telah bertugas lebih dari 5 tahun, berdasarkan latar belakang pendidikan maka terdapat 2 guru berpendidikan D.III dan 29 guru berpendidikan S.1 sedangkan berdasarkan status kepegawaian maka terdapat 3 guru berstatus pegawai negeri sipil dan selebihnya yaitu 28 guru berstatus guru honor.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Pengetahuan Manajemen Pembelajaran

a. Definisi konseptual

Definisi konseptual pengetahuan manajemen pembelajaran adalah seperangkat pengetahuan yang dimiliki guru yang berkaitan dengan fungsi-fungsi manajemen pembelajaran yang meliputi: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) pengarahan, (4) pengkoordinasian, dan (5) pengawasan.

b. Definisi operasional

Definisi operasional pengetahuan manajemen pembelajaran dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh responden setelah menjawab atau mengisi instrumen pengetahuan manajemen pembelajaran yang berisikan pernyataan-pernyataan tentang perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengawasan pembelajaran.

2. Penerapan Misi Madrasah

a. Definisi konseptual

Definisi konseptual penerapan misi madrasah adalah kemampuan guru untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang bermuatan dan sesuai dengan misi madrasah yang akan diinginkannya. Dengan kemampuan itu ia mampu menyusun langkah atau tindakan-tindakan yang harus dilakukan sebagai sebuah misi dalam upaya mencerdaskan anak bangsa yaitu: (1) mengenal misi madrasah, (2) memiliki kemauan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan diri, (3) memiliki kemauan dan kemampuan mengatasi persoalan pembelajaran, (4) memiliki kemampuan menyusun langkah pembelajaran sesuai misi madrasah, dan (5) memiliki kemampuan untuk menciptakan pembelajaran sesuai misi madrasah.

b. Definisi operasional

Definisi operasional penerapan misi madrasah adalah skor yang diperoleh responden setelah menjawab atau mengisi instrumen penerapan misi madrasah yang berisikan pernyataan-pernyataan tentang unsur-unsur penerapan misi madrasah yaitu: (1) mengenal misi madrasah, (2) memiliki kemauan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan diri, (3) memiliki kemauan dan kemampuan mengatasi persoalan pembelajaran, (4) memiliki kemampuan menyusun langkah pembelajaran sesuai misi madrasah, dan (5) memiliki kemampuan untuk menciptakan pembelajaran sesuai misi madrasah.

3. Kinerja Guru

a. Definisi konseptual

Definisi konseptual kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi yang

ditampilkan oleh guru melalui pelaksanaan tugas dan peranannya. Kinerja guru ditampilkan dalam bentuk: (1) mempunyai kemauan dan kesungguhan untuk melaksanakan tugas, (2) memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas, (3) mempunyai upaya dalam pencapaian target kurikulum, dan (4) memiliki upaya dalam peningkatan penguasaan siswa.

b. Definisi operasional

Definisi operasional kinerja guru adalah skor yang diperoleh responden setelah menjawab atau mengisi instrumen kinerja guru yang berisikan pernyataan-pernyataan tentang kinerja guru yang meliputi: (1) mempunyai kemauan untuk melaksanakan tugas, (2) memiliki kesungguhan dalam melaksanakan tugas, (3) memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas, (4) mempunyai upaya dalam pencapaian target kurikulum, (5) memiliki upaya dalam peningkatan penguasaan siswa.

E. Instrumen Dan Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

1. Instrumen Pengumpul Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) tes, dan (2) angket. Tes digunakan untuk menjaring data variabel pengetahuan manajemen pembelajaran yang tentunya dikonstruksi dari teori-teori yang telah dikemukakan pada bab II. Tes yang dirancang adalah tes objektif pilihan ganda dengan 4 option pilihan jawaban a, b, c dan d. tiap butir tes yang benar diberi skor 1 dan salah diberi skor 0. Sedangkan angket digunakan untuk menjaring data penerapan misi madrasah dan kinerja guru. Angket disusun berdasarkan moodel skala Likert yang

memuat pernyataan dan option pilihan yang terdiri SL (selalu), KD (kadang-kadang), JR (jarang), TP (tidak pernah). Pernyataan positif diberi skor 4, 3, 2 dan 1 sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4.

Penyusunan instrumen pada masing-masing variabel dilakukan dengan langkah sebagai berikut : (1) pembuatan kisi-kisi instrumen berdasarkan indikator variabel, (2) menyusun butir-butir pertanyaan/pernyataan yang sesuai dengan indikator, (3) menganalisa ketepatan angket dari segi bahasa dan aspek yang akan diukur.

2. Uji Coba Instrumen

Setelah penyusunan instrumen langkah selanjutnya adalah dilakukan ujicoba instrumen yang bertujuan untuk mendapatkan instrumen sebagai alat ukur yang sah dan handal (*valid dan reliabel*). Proses uji coba instrumen dilakukan dengan prosedur sebagai berikut: responden untuk uji coba instrumen adalah anggota populasi yang tidak terpilih sebagai sampel penelitian. Oleh sebab itu, instrumen penelitian ini akan diujicobakan kepada 30 orang responden diluar populasi karena populasi penelitian ini hanya 31 guru dengan demikian pelaksanaan uji coba dilakukan kepada guru MTs swasta lainnya yang ada di Kecamatan Batang Kuis.

a. Uji kesahihan (*validitas*) instrumen.

Uji kesahihan instrumen dilakukan dengan mencari korelasi antara skor butir soal dengan skor total. Oleh sebab itu, rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah *Korelasi Product Moment* dari Pearson. Butir pernyataan tersebut dinyatakan valid jika $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$, sebaliknya jika $r_{xy} \leq r_{\text{tabel}}$, maka butir tersebut dinyatakan gugur.

- b. Uji kehandalan (*reliabilitas*) instrumen.

Untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen digunakan teknik *Alpha Cronbach*. Pengujian dilakukan terhadap instrumen yang butir-butirnya telah sah. Anas Sudijono menyatakan sebuah instrumen dapat dinyatakan reliabel (handal) apabila $r \text{ hitung} \geq 0,70$.⁸⁸

3. Kisi-kisi instrumen penelitian

Kisi-kisi instrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 2

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Butir Soal	Keterangan

⁸⁸Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h. 209.

			pembelajaran	1	
			<ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan kegiatan remedial/ pengayaan • Pengawasan kegiatan ekstrakurikuler • Pengawasan kegiatan BK 	1	
		4. Kordinasi		1	
				1	
				1	
				1	
		5. Pengawasan		1	
				1	

				1	
				1	
				1	
				No. Item	
				Positif	Negatif
2	Penerapan Misi Madrasah (X ₂)		1. Menenal misi sekolah	1-3	4-6
			2. Memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan diri	7-9	10-12
			3. Memiliki kemauan dan	13- 15	16-18

			<p>kemampuan mengatasi persoalan pembelajaran</p> <p>4. Memiliki kemampuan menyusun langkah pembelajaran sesuai misi madrasah</p> <p>5. Memiliki kemampuan untuk menciptakan pembelajaran sesuai misi madrasah</p>	<p>19-21</p> <p>25-27</p>	<p>22-24</p> <p>28-30</p>
3	Kinerja Guru (Y)		1. Mempunyai kemauan dan kesungguhan melaksanakan	1-4	5-8

			tugas		
			2. Memiliki kemampuan melaksanakan tugas	9-12	13-16
			3. Mempunyai upaya dalam pencapaian target kurikulum	17-20	21-24
			4. Memiliki upaya dalam peningkatan penguasaan siswa	25-28	29-32

F. Teknik Analisis Data

Langkah-langkah analisis data adalah sebagai berikut :

1. Deskripsi Data

Data-data penelitian dideskripsikan untuk mengetahui keadaan masing-masing variabel yaitu variabel pengetahuan manajemen pembelajaran, variabel penerapan misi madrasah dan variabel kinerja guru yang mencakup nilai maksimum, nilai minimum, mean (nilai rata-rata), modus, median, standar deviasi (simpangan baku), distribusi frekuensi dan histogram. Hal ini dilakukan untuk menjelaskan dan mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian sehingga tergambar secara mendetail keadaan data dari setiap variabel penelitian.

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis yang dilakukan adalah pengujian normalitas, linearitas, uji keberartian dan uji kemandirian atau independensi antar variabel bebas. Pengujian normalitas data digunakan Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan dengan bantuan program SPSS, pengujian linearitas digunakan regresi dengan bantuan program SPSS, demikian juga untuk uji keberartian digunakan regresi dengan bantuan program SPSS, sedangkan uji kemandirian antar variabel bebas digunakan analisis korelasi dengan bantuan program SPSS.

3. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian yang bersifat kuantitatif, hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya akan dilakukan pengujian secara statistik untuk melihat kontribusi antara variabel bebas yaitu pengetahuan manajemen pembelajaran (X_1) dan penerapan misi madrasah (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y). Hasil pengujian tersebut dideskripsikan satu per satu (sesuai dengan hipotesis), yang menyatakan diterima atau ditolaknya.

- a. Untuk pengujian hipotesis 1 dan 2 akan digunakan teknik korelasi dan regresi sederhana. Kesemua perhitungan teknik ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. .
- b. Untuk menguji hipotesis 3 akan digunakan teknik korelasi dan regresi ganda. Kesemua perhitungan teknik ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.
- c. Untuk memeriksa apakah ada hubungan antara variabel pengetahuan manajemen pembelajaran (X_1) dengan variabel kinerja Guru (Y) pada saat variabel penerapan misi madrasah (X_2) dalam keadaan konstan (dikontrol)

dan untuk memeriksa apakah ada hubungan antara variabel penerapan misi madrasah (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y) pada saat variabel pengetahuan manajemen pembelajaran (X_1) dalam keadaan konstan (dikontrol) digunakan teknik korelasi parsial.

- d. Penghitungan koefisien determinasi dan kontribusi variabel pengetahuan manajemen pembelajaran (X_1) dan penerapan misi madrasah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) yaitu dengan menghitung koefisien determinasi $r = (r_{xy})^2$ sehingga kontribusi penelitian sebesar $r \times 100\%$.

G. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik dalam penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis pertama:

- a. $H_0 : \rho_{y1} = 0$
- b. $H_a : \rho_{y1} > 0$

2. Hipotesis kedua:

- a. $H_0 : \rho_{y2} = 0$
- b. $H_a : \rho_{y2} > 0$

3. Hipotesis ketiga:

- a. $H_0 : \rho_{y1.2} = 0$
- b. $H_a : \rho_{y1.2} > 0$

Keterangan:

- 1. ρ_{y1} yaitu koefisien pengetahuan manajemen pembelajaran dengan kinerja guru.
- 2. ρ_{y2} yaitu koefisien penerapan misi madrasah dengan kinerja guru.

3. ρ_{y1} yaitu koefisien pengetahuan manajemen pembelajaran dan penerapan misi madrasah secara bersama-sama dengan kinerja guru.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data yang dideskripsikan pada penelitian ini meliputi data variabel bebas yang terdiri dari Pengetahuan Manajemen Pembelajaran (X1) dan variabel Penerapan Misi Madrasah (X2) serta variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y).Selanjutnya secara rinci hasil penelitian dan pembahasan dibahas dan dipaparkan data-data yang terkumpul dari hasil penelitian yang meliputi : deskripsi data variabel bebas dan terikat,pengujian persyaratan analisis untuk menguji hipotesis yang meliputi uji normalitas,uji linearitas,uji kemandirian antar variabel ,pengujian hipotesis ,diskusi dan pembahasan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.

A.Deskripsi Data

Data yang dideskripsikan pada penelitian ini meliputi data tentang tiga variabel yaitu variabel bebas (independent variable) yaitu variabel pengetahuan manajemen pembelajaran (X1),variabel penerapan misi madrasah (X2) dan variabel terikat (dependent varibel) yaitu variabel kinerja guru (Y). Deskripsi data penelitian diperoleh melalui output dari media computer program Stastictical Package and Service Solution (SPSS) versi 11,0.

Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap data, maka seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor tertinggi, terendah nilai rata-rata (mean), skor yang sering muncul (modus),dan skor nilai tengah (median) nilai varians dan nilai simpangan baku.Berikut ini di

tampilkan perhitungan statistic dasar ketiga data variabel tersebut sebagaimana tergambar di bawah ini.

1.Variabel Pengetahuan Manajemen Pembelajaran

Variabel pengetahuan manajemen pembelajaran (X1) jumlah data yang valid atau sah untuk diproses adalah 31 buah sedangkan data yang hilang (missing) adalah nol,artinya data tidak ada yang hilang,berarti semua data telah di proses.

Hasil penghitungan data variabel pengetahuan manajemen pembelajaran yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat penghitungan sebagaimana tertera pada table 3 berikut :

Tabel 3

Rangkuman Penghitungan Statistik Dasar

Variabel Pengetahuan Manajemen Pembelajaran (X)

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS sebagaimana terdapat pada tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa data variabel pengetahuan manajemen pembelajaran yang dikumpulkan melalui angket yang terdiri dari 20 butir pertanyaan yang telah di uji validitas dan reabilitasnya.Selanjutnya angket diberikan kepada 31 responden yang telah terpilih untuk diisi.Dari data penelitian diketahui bahwa distribusi skor jawaban responden penelitian menyebar dari mulai skor terendah 8 dan skor tertinggi 20.Berdasarkan distribusi skor tersebut didapat nilai rata-rata (mean) sebesar 13,87 deangan standar error mean 0,524,nilai skor tengah (median) 13,00,skor yang sering muncul (modus) 13, nilai varians sebesar 8,516 dan nilai simpangan baku (standard deviation) sebesar 2,918.Sedangkan range adalah data maksimum di kurang data minimum yaitu 20

– 8 = 12. Penghitungan rata-rata (mean), skor tengah (median) dan angka yang sering muncul (modus) dari data tersebut tidak jauh berbeda dan masih dalam rentang simpangan baku yaitu 2,918, maka dapat dipahami bahwa data variabel pengetahuan manajemen pembelajaran cenderung berdistribusi normal.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel pengetahuan manajemen pembelajaran dapat dilihat pada table 4 sebagai berikut :

2. Variabel Penerapan Misi Madrasah

Variabel penerapan misi madrasah (X2) jumlah data yang valid atau sah untuk diproses adalah 31 data sedangkan data yang hilang (missing) adalah nol, artinya data tidak ada yang hilang, berarti semua data telah diproses. Hasil perhitungan data variabel penerapan misi madrasah yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS sebagaimana tertera pada table 5 berikut :

Tabel 5

Perhitungan Statistik Dasar Variabel Penerapan Misi Madrasah (X2)

Data variabel penerapan misi madrasah yang dikumpulkan melalui angket yang terdiri dari 27 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya angket diberikan kepada 31 responden penelitian yang telah terpilih untuk diisi. Dari pengolahan data diketahui bahwa distribusi skor jawaban menyebar mulai dari skor terendah yakni 50 dan skor tertinggi yakni 88. Berdasarkan distribusi skor tersebut didapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 70,52 dengan standar error mean 1,642, skor tengah (median) sebesar 72,00, skor yang sering muncul (modus) 74, nilai varians sebesar 83,591 dan nilai simpangan baku standard deviation sebesar 9,143. Sedangkan range adalah data maksimum

di kurang data minimum yaitu $88 - 50 = 38$. Perhitungan rata-rata (mean), skor tengah (median) dan angka yang sering muncul (modus) dari data tersebut tidak jauh berbeda dan masih dalam rentang simpangan baku yaitu 9,143, maka dapat dipahami bahwa data variabel penerapan misi madrasah cenderung berdistribusi normal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A.Kesimpulan

Bagian akhir dalam penelitian ini adalah penarikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan diambil berdasarkan hasil penelitian yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi pengetahuan manajemen pembelajaran terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis. Hasil Kajian empirik menunjukkan bahwa variabel pengetahuan manajemen pembelajaran menunjukkan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 12,4% dengan model persamaan regresi yang terbentuk $Y = 50,294 + 1,151X$. Walaupun kontribusi pengetahuan manajemen pembelajaran terhadap kinerja guru berada pada kategori rendah, namun setelah dilakukan pengujian signifikansi dan keberartian maka pengetahuan manajen pembelajaran signifikan dan berarti terhadap kinerja guru.

2. Terdapat kontribusi penerapan misi madarasah terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis. Hasil kajian empirik menunjukkan bahwa variabel penerapan misi madrasah menunjukkan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 23,96% dengan model persamaan regresi yang terbentuk $Y = 26,023 + 0,571X_2$. Walaupun kontribusi penerapan misi madrasah terfhadap kinerja guru pada kategori sedang, namun setelah dilkukan pengujian signifikansi dan keberartian maka variabel penerpan misi madarash signifikan dan berarti terhadap kinerja guru.

3. Terdapat kontribusi pengetahuan manajemen pembelajaran dan penerapan misi madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs Darul Ilmi Batang Kuis. Hasil kajian empirik menunjukkan bahwa variabel pengetahuan manajemen pembelajaran dan variabel penerapan misi madrasah menunjukkan F hitung sebesar 7,376 dengan $\text{sig}, 0,003 < \alpha 0,05$ dengan model persamaan regresi yang terbentuk yakni $Y = 24,992 + 0,362X_1 + 0,514X_2$.

B.Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian di atas maka disarankan kepada:

1. Kepala MTs Darul Ilmi Batang Kuis hendaknya dapat mendorong dan membangkitkan kinerja guru-guru khususnya kinerja dalam berkomitmen untuk melaksanakan pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Kepala Madrasah juga hendaknya memberikan dorongan, kepercayaan dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi guru yang ingin meningkatkan pengetahuan dan karir mereka ke arah yang lebih baik.
2. Guru-guru madrasah MTs Darul Ilmi hendaknya tetap berusaha untuk meningkatkan kinerjanya khususnya komitmen untuk melaksanakan pembelajaran agar berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.
3. Kepala Mapenda Kandepag Kabupaten Deli Serdang agar dapat memperhatikan kebutuhan yang diperlukan oleh guru-guru baik dalam hal fasilitas pendidikan, dorongan dan imbalan yang sesuai sehingga guru dapat menjalankan

tugasnya dengan lebih profesional sehingga dapat membelajarkan siswa dengan baik.

4. Peneliti selanjutnya agar lebih memperluas kajian tentang aspek-aspek lain yang berkaitan dengan kinerja guru yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Cepi Triatna. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Ace Suryadi dan Wiana Mulyana. *Kerangka Konseptual Mutu Pendidikan dan Pembinaan Kemampuan Profesional Guru*. Jakarta: Cardimas Metrople, 1993.
- Ali,Abdullah Yusuf. *The Holy Qur'an*, terj.Ali Audah: Qur'an, Terjemahan dan Tafsirnya. Jakarta: Pustaka Firdaus, 1993.
- Al-Maraghi,Ahmad Mustafa. *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*. Semarang: Toha Putra, 1989.
- Anwar,Moch.Idochi. *Sistem Informasi Manajemen Dan Perencanaan Pembangunan Pendidikan*. Bandung: Angkasa, 1986.
- Arikunto,Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Bafadal,Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Rangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Bernardin H.J dan Russel J.E.A. *Human Resource Management*. New York: Mc Grow Hill Inc, 1993.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Jakarta: Bumi Restu, 2001.
- Enoch,Jusuf. *Dasar-Dasar Perencanaan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 1995.
- Fremont E. Kast dan James E Rosenzweig. *Organisasi dan Manajemen*, terj. A. Hasymi Ali Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Gunawan,Ary H. *Administrasi Sekolah Administrasi Pendidikan Mikro*. Jakarta: Rineka Cipta, 1996.
- Harahap,Baharuddin. *Supervisi Pendidikan Yang Dilaksanakan oleh Guru, Kepala Sekolah Penilik dan Pengawas Sekolah*. Jakarta: Damai Jaya, 1983.
- Hasibuan,Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- _____, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Hersey, P. dan Blanchard, KH. *Management of Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall, 1988.

- Irawan,Prasetya. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA LAN, 2000.
- IR,Poedjawijatna. *Tahu dan Pengetahuan Pengantar Ke Ilmu dan Filsafat*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Joni,T.Raka. *Pedoman Umum Alat Penilaian Kemampuan Guru*, Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi, Depdikbud, 1984.
- Kamars,Dachnel. *Administrasi Pendidikan Teori dan Praktek*. Padang: Universitas Putra Indonesia Press, 2005.
- Koontz H. dan O. Donnell, C. *Principles of Management: An-Analysis of Managerial Function*. New York: McGraw Hill Book Company, 1986.
- Majid,Abdul. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Mangkunegara,A.A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Michael Amstrong dan Angela Baron. *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development, 1998.
- Mondy, R.W. and Premeaux, S.H. *Management: Concepts, Practices and Skills*. New Jersey: Prentice Hall Inc Englewood Cliffs, 1995.
- Mukhtar. *Desain Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Misaka Galiza, 2003.
- Mulyasa,E. *Standar Kompetensi dan Setifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- . _____, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi Dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003.
- Muslim,Imam. *Shahih Muslim*. Saudi Arabiyah: Dara'alim ul Kitab, 1996.
- Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- R.A,Johnson. *The Theory and Management of System*. Tokyo: McGraw Hill Kogakusha, 1983.
- Reeser,Clyton. *Management Function and Modern Concepts*. Illionis: Scoot Foresman and Company, 1973.

Richard M. Porter Steers dan Gregory A. Bigley. *Motivation and Leadership at Work*. New York: Mc Graw-Hill Inc, 1995.

Ruky,Ahmad S. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.

Siagian,Sondang P. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

_____, *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Sudijono,Anas *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.

Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Sumantri,Jujun Suria.*Filsafat Ilmu*. Jakarta: Sinar Harapan, 1999.

Surin,Bactiar *Al-Kanz: Terjemahan dan Tafsir Al-Qur'an*. Bandung: Titian Ilmu, 1993.

Surya,Muhammad. *Peranan Guru Dalam Pengembangan Kurikulum*. Jakarta: Jurnal Siaran Daerah, 1987.

Susmaini dan Muhammad Rivai, *Teori Manajemen Menuju Efektivitas Pengelolaan Organisasi*. Bandung: Cita Pustaka Media, 2007.

Sutisna,Oteng. *Administrasi Pendidikan Dasar Teoretis Untuk Praktek Profesional*, Bandung: Angkasa, 1989.

Syafaruddin dan Irwan Nasution. *Manajemen Pembelajaran*. Jakarta: Quantum Teaching, 2005.

Syaiful Sagala, *Manajemen Berbasis Sekolah, dan Masyarakat Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*, Jakarta, Nimas Multima, 2005.

_____, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2007

Terry, George.R. *The Principles of Management*. Illionis:Richard D. Irwin, Inc, 1978.

Tilaar,H.A.R. *Membenahi Pendidikan Nasiona*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

_____, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi, Visi, Misi dan Program Aksi Pendidikan dan Pelatihan Menuju 2020*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 1997.

Timple,A.Dale. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia, 1992.

Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta: Sinar Grafika, 2003.

Usman,Moh.Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2007.

Winardi, *Azas-Azas Manajemen*, Bandung: Mandar Madju, 1990.

Wirawan, *Profesi dan Standar Evaluasi*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan UHAMKA Press, 2002.

Yunus,Mahmud. *Tafsir Qur'an Karim*. Jakarta: Hidakarya, 1993.

Yutmini,Sri. *Strategi Belajar Mengajar*. Surakarta: FKIP UNS, 1992.

LAMPIRAN 1

INSTRUMEN PENELITIAN

PENGETAHUAN MANAJEMEN PEMBELAJARAN

Petunjuk:

1. Berikut ini terdapat 20 butir pertanyaan yang berhubungan dengan pengetahuan manajemen pembelajaran. Setiap pertanyaan diberi 4 alternatif jawaban.
2. Bapak/Ibu guru menjawab setiap pertanyaan dengan memilih salah satu jawaban yang paling tepat dengan cara menyilangi (X) pada lembar jawaban yang telah disediakan.
3. Jika ingin mengganti jawaban berilah tanda * pada jawaban yang salah, kemudian lingkari atau silangi jawaban baru.
4. Atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Pertanyaan:

1. Kegiatan menyusun program tahunan merupakan fungsi dari kegiatan:
 - a. Pengorganisasian
 - b. Perencanaan
 - c. Pengarahan
 - d. Koordinasi
2. Kegiatan menyusun program semester merupakan fungsi dari kegiatan:
 - a. Perencanaan
 - b. Pengawasan
 - c. Pengarahan
 - d. Koordinasi
3. Kegiatan menyusun silabus merupakan fungsi dari kegiatan:
 - a. Koordinasi
 - b. Pengorganisasian
 - c. Perencanaan
 - c. Pengarahan

4. Kegiatan menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) merupakan merupakan fungsi dari kegiatan:
 - a. Pengawasan
 - b. Koordinasi
 - c. Pengarahan
 - d. Perencanaan
5. Menata dan mengatur kegiatan mengajar dan tugas-tugas lainnya dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran merupakan fungsi dari kegiatan:
 - a. Perencanaan
 - b. Pengawasan
 - c. Pengkoordinasian
 - d. Pengorganisasian
6. Menata dan mengatur kegiatan remedial/pengayaan kepada siswa dalam rangka menuntaskan keberhasilan pembelajaran merupakan fungsi dari kegiatan:
 - a. Pengawasan
 - b. Pengkoordinasian
 - c. Pengorganisasian
 - d. Pengarahan
7. Menata dan mengatur kegiatan ekstrakurikuler dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran merupakan fungsi dari kegiatan:
 - a. Pengorganisasian
 - b. Perencanaan
 - b. Pengawasan
 - c. Pengkoordinasian
8. Menata dan mengatur kegiatan bimbingan konseling (BK) dalam rangka mengatasi siswa yang bermasalah merupakan fungsi dari kegiatan:
 - a. Perencanaan
 - b. Pengkoordinasian
 - c. Pengorganisasian
 - d, Pengawasan
9. Usaha untuk menyukseskan program kegiatan mengajar dan tugas-tugasnya lainnya melalui kegiatan pemberian petunjuk, motivasi dan bimbingan merupakan fungsi dari kegiatan:
 - a. Pengarahan
 - b. Pengkoordinasian
 - c. Pengorganisasian
 - d, Pengawasan
10. Usaha untuk menyukseskan program kegiatan remedial/pengayaan melalui kegiatan pemberian petunjuk, motivasi dan bimbingan merupakan fungsi dari kegiatan:
 - a. Pengkoordinasian

- b. Pengorganisasian
 - c. Pengarahan
 - d. Pengawasan
11. Usaha untuk melaksanakan program kegiatan ekstrakurikuler melalui kegiatan pemberian petunjuk, motivasi dan bimbingan merupakan fungsi dari kegiatan:
- a. Pengawasan
 - b. Pengkoordinasian
 - c. Pengorganisasian
 - d. Pengarahan
12. Usaha untuk melaksanakan program kegiatan bimbingan konseling (BK) melalui kegiatan pemberian petunjuk, motivasi dan bimbingan merupakan fungsi dari kegiatan:
- a. Pengorganissian
 - b. Perencanaan
 - c. Pengarahan
 - d. Pengawasan
13. Kegiatan menyelaraskan kegiatan mengajar dan tugas-tugas lainnya merupakan fungsi dari kegiatan:
- a. Pengawasan
 - b. Pengkoordinasian
 - c. Pengorganisasian
 - d. Pengarahan
14. Kegiatan menyelaraskan kegiatan remedial/pengayaan merupakan fungsi dari kegiatan:
- a. Pengarahan
 - b. Perencanaan
 - c. Pengorganisasian
 - d. Pengkoordinasian
15. Kegiatan menyelaraskan kegiatan ekstrakurikuler merupakan fungsi dari kegiatan:
- a. Pengarahan
 - b. Pengkoordinasian
 - c. Pengorganisasian
 - d. Pengawasan
16. Kegiatan menyelaraskan kegiatan bimbingan konseling merupakan fungsi dari kegiatan:
- a. Pengorganisasian
 - b. Pengarahan
 - c. Pengawasan
 - d. Pengkoordinasian

17. Melakukan supervisi terhadap kegiatan pelaksanaan pembelajaran merupakan pelaksanaan fungsi:
- a. Perencanaan
 - b. Pengorganisasian
 - c. Pengarahan
 - d. Pengawasan
18. Melakukan supervisi terhadap kegiatan remedial/pengayaan merupakan pelaksanaan fungsi:
- a. Perencanaan
 - b. Pengawasan
 - c. Pengorganisasian
 - d. Pengarahan
19. Melakukan supervisi terhadap kegiatan ekstrakurikuler merupakan pelaksanaan fungsi:
- a. Perencanaan
 - b. Pengorganisasian
 - c. Pengawasan
 - d. Pengkoordinasian
20. Melakukan supervisi terhadap kegiatan bimbingan konseling merupakan pelaksanaan fungsi:
- a. Pengkoordinasian
 - b. Pengorganisasian
 - c. Pengarahan
 - d. Pengawasan

PENERAPAN MISI MADRASAH

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
1	Dalam merumuskan misi madrasah, saya selalu diikutsertakan.	SL	KD	JR	TP
2	Misi harus dapat dilihat dan dibaca oleh semua warga madrasah.	SS	KS	TS	STS
3	Saya mengerti dengan maksud dan tujuan misi di madrasah.	SS	KS	TS	STS
4	Misi di madrasah cukup dirumuskan oleh kepala madrasah dan wakil kepala madrasah.	SL	KD	JR	TP
5	Rumusan misi madrasah mengarah kepada hal-hal yang populer dan bersifat prestise saja.	SS	KS	TS	STS
6	Rumusan misi di cantumkan saja yang penting ada dan dapat dilihat pihak luar bahwa madrasah mempunyai misi	SS	KS	TS	STS
7	Saya mengharapkan terciptanya pendidikan ideal di masa depan sesuai dengan misi madrasah.	SS	KS	TS	STS
8	Saya selalu berfikir bagaimana menciptakan pembelajaran ideal.	SS	KS	TS	STS
9	Setiap selesai tatap muka, saya mengevaluasi kegiatan yang telah saya lakukan guna perbaikan ke depan.	SS	KS	TS	STS
10	Saya merasa tidak perlu terlalu memikirkan kondisi pembelajaran yang saya lakukan	SS	KS	TS	STS
11	Saya merasa setiap perubahan yang berkaitan dengan pembelajaran tidak begitu penting.	SS	KS	TS	STS
12	Saya sulit dan tidak mungkin menjalankan pembelajaran yang ideal walaupun teorinya saya pahami	SS	KS	TS	STS
13.	Saya selalu mencari informasi jika terjadi perubahan yang berkaitan dengan pembelajaran.	SS	KS	TS	STS
14.	Bila menghadapi kendala dalam proses pembelajaran, saya berdiskusi dengan sesama guru dalam mencari pemecahannya.	SL	KD	JR	TP
15	Saya mencoba memantau tahap perkembangan siswa dalam proses pembelajaran.	SL	KD	JR	TP
16	Permasalahan pembelajaran sangat rumit, oleh	SS	KS	TS	STS

	sebab itu saya tidak mau memikirkannya sendiri.				
17	Saya menyadari adanya siswa mengalami persoalan belajar, namun saya tidak mempunyai kesempatan untuk membantunya.	SL	KD	JR	TP
18	Kewajiban saya hanya mengajar, persoalan belajar siswa maka siswa sendirilah yang mengatasi	SS	KS	TS	STS
19	Saya menyusun rencana pembelajaran yang sejalan dengan visi misi madrasah.	SL	KD	JR	TP
20	Sebelum pembelajaran saya selalu mengingatkan misi madrasah kepada siswa secara ringkas disamping menyampaikan tujuan pembelajaran.	SL	KD	JR	TP
21	Saya berusaha sebaik-baik untuk menjalankan rencana pembelajaran yang telah disusun	SL	KD	JR	TP
22	Dalam proses pembelajaran saya tidak menghiraukan misi, melainkan lebih mementingkan menyelesaikan satu materi.	SL	KD	JR	TP
23	Misi tinggallah misi, yang penting bagi saya adalah mengajar dan dapat honor setiap bulannya sesuai jam mengajar saya	SS	KS	TS	STS
24	Persiapan rencana pembelajaran bagi saya adalah persoalan administrasi saja yang penting adalah mengajarnya	SS	KS	TS	STS
25	Saya memilih metoda yang dapat mengembangkan potensi siswa sesuai misi madrasah.	SL	KD	JR	TP
26	Saya memilih media pembelajaran yang sesuai dengan misi madrasah.	SL	KD	JR	TP
27	Saya melakukan pengelolaan kelas agar pembelajaran berlangsung kondusif	SL	KD	JR	TP
28.	Dalam menyajikan materi pembelajaran, saya hanya berpatokan pada pencapaian target kurikulum.	SL	KD	JR	TP
29	Penyajian pembelajaran cukup dipada saja dengan menggunakan metode ceramah	SS	KS	TS	STS
30	Saya selalu memberikan tugas kepada siswa, namun jarang diberikan feedback	SL	KD	JR	TP

KINERJA GURU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
1.	Saya berusaha datang ke sekolah dengan tepat waktu.	SL	KD	JR	TP
2.	Saya berusaha hadir di sekolah meskipun tidak mengajar.	SL	KD	JR	TP
3	Setiap tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah saya terima dengan senang hati.	SL	KD	JR	TP
4	Jika ada halangan, saya tetap berusaha ke sekolah sebentar meskipun hanya untuk menyampaikan tugas.	SL	KD	JR	TP
5	Saya hadir di sekolah hanya pada jam mengajar saja.	SL	KD	JR	TP
6.	Setelah jam mengajar selesai saya segera pulang.	SL	KD	JR	TP
7.	Saya tidak mau melibatkan diri dalam kegiatan sekolah diluar jam mengajar saya	SL	KD	JR	TP
8.	Kewajiban utama saya adalah mengajar oleh karena itu saya hanya fokus hal itu saja	SS	KS	TS	STS
9.	Saya berusaha menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.	SL	KD	JR	TP
10.	Saya dapat menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang telah ditetapkan.	SL	KD	JR	TP
11.	Saya berusaha melakukan pekerjaan dengan teliti tanpa melupakan batas waktu untuk menyelesaikannya.	SL	KD	JR	TP
12.	Saya berusaha mencari cara terbaik agar tugas yang saya kerjakan dapat terlaksana dengan baik	SL	KD	JR	TP
13	Dalam melaksanakan tugas, saya lebih mengutamakan kecepatan meskipun tidak rapi dan teratur.	SL	KD	JR	TP
14	Saya mengalami kesulitan berarti dalam melaksanakan tugas-tugas.	SL	KD	JR	TP
15	Apabila mengalami kesulitan dalam mengajar, saya lebih suka tidak melanjutkannya.	SL	KD	JR	TP
16	Saya merasa ingin tugas yang diberikan kepala madrasah kepada saya terlalu banyak dan berat	SS	KS	TS	STS
17	Saya telah memahami semua materi yang akan diajarkan.	SS	KS	TS	STS

18	Dalam menyajikan materi pembelajaran, saya tetap mempertimbangkan target kurikulum.	SS	KS	TS	STS
19	Bila mengalami kesulitan dalam mengajar, saya lebih suka mendiskusikannya dengan guru lain.	SL	KD	JR	TP
20	Apabila ada jadwal belajar yang terganggu oleh libur tertentu, maka untuk mencapai target kurikulum saya mengadakan belajar tambahan.	SL	KD	JR	TP
21	Dalam proses pembelajaran, saya menjadi bersemangat pada materi-materi tertentu saja.	SL	KD	JR	TP
22	Apabila ada jadwal belajar yang terganggu oleh libur tertentu, maka untuk mencapai target kurikulum saya terpaksa menyajikan materi dua, tiga, atau lebih dalam satu tatap muka.	SS	KS	TS	STS
23	Target kurikulum hanyalah sebagai acuan dalam penyajian materi yang penting bagi saya adalah mengajar	SS	KS	TS	STS
24	Dalam pembelajaran, saya menggunakan cara yang sama seperti yang biasa saya lakukan pada waktu sebelumnya.	SS	KS	TS	STS
25	Saya berusaha mencari cara terbaik agar siswa mengerti dengan pelajaran saya	SS	KS	TS	STS
26	Untuk meningkatkan penguasaan siswa atas materi, saya menggunakan metode dan media yang bervariasi.	SL	KD	JR	TP
27	Dalam pembelajaran saya menjawab semua pertanyaan siswa dengan tuntas.	SL	KD	JR	TP
28	Setiap semester saya menetapkan KKM untuk mata pelajaran saya.	SS	KS	TS	STS
29	Saya hanya menyajikan konsep-konsep dasar materi pembelajaran.	SL	KD	JR	TP
30	Saya tidak peduli siswa sudah paham atau tidak karena saya mengajar untuk mengejar target kurikulum	SL	KD	JR	TP
31	Saya menolak ketika siswa bertanya lebih dalam mengenai materi ajar karena keterbatasan waktu	SL	KD	JR	TP
32	Pada waktu luang di sekolah saya hanya duduk saja tanpa ada keinginan untuk membantu siswa yang belum memahami materi ajar yang saya sampaikan	SL	KD	JR	TP

UJI COBA VARIABEL PENGETAHUAN MANAJEMEN PEMBELAJARAN																								
NO. URUT	NO. SUBJEK	NOMOR BUTIR TEST																				Y	Y ²	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
1	1	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	53	2809	
2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	70	4900	
3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	5184	
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3600	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400	
6	6	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	71	5041	
7	7	2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	54	2916	
8	8	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	5776	
9	9	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	52	2704	
10	10	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	64	4096	
11	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400	
12	12	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	3364	
13	13	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	50	2500	
14	14	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	48	2304	
15	15	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	50	2500	
16	16	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	72	5184	
17	17	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	5776	
18	18	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	3844	
19	19	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	6084	
20	20	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	72	5184	
21	21	2	1	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	48	2304	
22	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400	
23	23	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	54	2916	
24	24	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	62	3844	
25	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400	
26	26	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	2809	
27	27	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	52	2704	
28	28	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	70	4900	
29	29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	54	2916	
30	30	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	69	4761	
	N =	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	1920	126520	
	ΣX =	89	94	101	104	90	103	92	99	100	101	89	89	92	89	88	90	102	103	101	104			
	ΣX ² =	285	316	355	372	290	365	304	341	346	353	285	285	304	285	278	290	358	363	353	370			
	ΣXY =	5930	6140	6647	6812	5984	6759	6002	6477	6546	6615	5930	5930	6107	5930	5861	5984	6690	6743	6621	6812			
	r =	0.847	0.444	0.784	0.764	0.830	0.821	0.404	0.618	0.680	0.695	0.847	0.847	0.776	0.847	0.852	0.830	0.802	0.818	0.723	0.840			
	r _{TABEL} =	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361			
	status=	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V			
PERHITUNGAN RELIABILITAS																								
	σ ² =	0.699	0.716	0.499	0.382	0.667	0.379	0.729	0.477	0.422	0.432	0.699	0.699	0.729	0.699	0.662	0.667	0.373	0.312	0.432	0.316	10.990		

UJI COBA VARIABEL PENERAPAN MISI MADRASAH

NO. URUT	NO. SUBJEK	NOMOR BUTIR ANGKET																														Y	Y²	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29	841	
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29	841	
3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27	729	
4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29	841	
5	5	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	10	100	
6	6	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	121	121
7	7	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	17	289	
8	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	900	
9	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	900	
10	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29	841	
11	11	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	15	225	
12	12	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	16	256	
13	13	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	5	25	
14	14	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	17	289	
15	15	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	576	
16	16	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	23	529	
17	17	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	24	576	
18	18	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	25	625	
19	19	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	20	400	
20	20	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	14	196	
21	21	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	14	196	
22	22	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	20	400	
23	23	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	18	324	
24	24	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26	676	
25	25	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	20	400	
26	26	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	22	484	
27	27	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	23	529	
28	28	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	25	625	
29	29	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	22	484	
30	30	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	10	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	1225	
RELIABILITAS ANGKET																																		
N =		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
SX =		19	20	23	18	19	20	19	19	19	21	17	18	21	20	17	27	20	20	20	24	24	24	21	20	16	24	23	30	30	30	SY =	649	
SK =		19	20	23	18	19	20	19	19	19	21	17	18	21	20	17	117	20	20	20	24	24	24	21	20	16	24	23	30	30	30	SP =	15443	
SXY =		440	463	547	464	475	463	484	478	488	490	401	458	478	463	398	726	510	488	498	571	529	530	463	417	575	550	649	649	649	Jumlah valid			
r =		0.293	0.314	0.570	0.742	0.647	0.314	0.738	0.677	0.779	0.380	0.327	0.683	0.252	0.314	0.297	0.393	0.800	0.572	0.677	0.631	0.133	0.805	0.314	0.692	0.680	0.604	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	Valid =	15		
r _{hitung} =		0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361		
status =		INV	INV	V	V	V	INV	V	V	V	V	INV	V	INV	INV	INV	V	V	V	V	V	INV	V	V	V	V	V	V	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	total =	30	
S _b =		0.292	0.222	0.179	0.240	0.292	0.222	0.232	0.232	0.232	0.210	0.246	0.240	0.210	0.222	0.246	3.090	0.222	0.222	0.214	0.160	0.143	0.210	0.222	0.249	0.160	0.179	0.000	0.000	0.000	S _b =	7.996		
																																s _r =	46.7655556	
																																r _{tt} =	0.853	

UJI COBA VALIDITAS DAN RELIABILITAS UNTUK VARIABEL PENGELOLAAN AIR LIMBAH RUMAH TANGGA (Y)

NO. UNIT		SUB. EX.																															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	7	
2	2	2	3	2	2	4	2	4	4	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	9	
3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	2	4	2	4	3	9	
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	9		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	12		
6	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	10	
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	11	11	
8	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	10	
9	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	7	
10	4	4	2	4	1	2	4	2	1	4	4	1	1	4	1	1	3	2	3	4	3	3	1	3	2	2	1	2	3	2	1	7	
11	2	2	1	2	1	1	2	1	4	2	2	1	2	1	1	4	1	1	1	2	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	5	
12	1	2	1	2	4	1	1	4	2	1	1	2	2	1	2	1	4	1	2	1	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	6	
13	2	2	4	2	4	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	2	1	4	4	2	4	1	6	
14	4	4	1	4	2	2	4	4	4	4	4	1	1	4	1	3	4	1	4	4	1	4	2	4	2	2	1	1	1	1	1	8	
15	1	1	3	1	2	3	1	3	4	1	1	4	1	1	4	2	3	2	3	1	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	7	
16	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	1	3	3	3	4	4	4	4	8	
17	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	4	1	4	3	8	
18	1	1	3	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	1	4	4	3	4	3	3	1	2	3	2	3	4	1	3	2	3	4	7	
19	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	1	1	1	2	1	3	5	
20	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3	4	4	2	4	2	3	1	2	1	2	4	2	2	2	1	2	4	8	
21	3	3	4	3	4	3	3	4	1	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	2	1	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	10	
22	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	4	
23	3	3	3	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	4	2	3	1	3	3	7	
24	2	2	4	2	1	3	2	2	3	1	2	2	4	4	3	4	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	3	4	1	4	4	7	
25	1	1	4	1	1	4	1	1	4	3	1	1	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	9	
26	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4	1	3	3	4	3	3	9	
27	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	10	
28	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	9	
29	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	1	2	4	2	4	10	
30	3	3	1	3	1	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	1	4	3	4	3	3	4	1	1	4	1	3	9	
N =		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	294	
SX =		71	71	84	71	76	86	71	71	86	88	69	71	88	88	75	88	83	96	81	85	75	73	85	84	83	81	81	70	87	87	88	
SR =		197	197	270	197	228	280	197	197	280	294	189	197	290	290	219	293	265	334	257	273	219	219	270	270	259	247	255	188	289	214	289	
SNY =		6427	7489	6427	6735	7761	6427	7761	6257	6427	7794	6257	7794	6735	7794	7483	8461	7336	7880	7880	6735	6448	7680	7310	7490	7263	7338	6184	7777	6376	7777		
I =		0.654	0.654	0.514	0.654	0.697	0.654	0.654	0.940	0.940	0.654	0.472	0.472	0.472	0.688	0.472	0.483	0.655	0.718	0.688	0.317	0.706	0.214	0.717	0.627	0.627	0.396	0.632	0.339	0.552	0.472		
I _{fuel} =		0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367	0.367		
start =		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	

RELIABILITAS ANGKET

s'	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523
------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

STRUKTUR ORGANISASI
MTs DARUL ILMU

